



# TRANSFORMATION

INTEGRIERTER NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

## **Continental AG**

Continental entwickelt wegweisende Technologien und Dienste für die nachhaltige und vernetzte Mobilität der Menschen und ihrer Güter. Das 1871 gegründete Technologieunternehmen bietet sichere, effiziente, intelligente und erschwingliche Lösungen für Fahrzeuge, Maschinen, Verkehr und Transport. Continental erzielte 2019 einen Umsatz von 44,5 Milliarden Euro und beschäftigt aktuell mehr als 240.000 Mitarbeiter in 59 Ländern und Märkten.

[www.continental.com](https://www.continental.com)

# Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeits-Kennzahlen

	2019	2018
<b>Saubere Mobilität</b>		
Anteil von Produkten, die nachweislich zu Energieeffizienz oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen, am Konzernumsatz in %	42	-40 <sup>1</sup>
<b>Klimaschutz<sup>2</sup></b>		
Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1 in Mio t CO <sub>2</sub>	0,84	0,88
Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 2 in Mio t CO <sub>2</sub> <sup>3</sup>	2,38	2,47 <sup>4</sup>
Eigene CO <sub>2</sub> -Emissionen gesamt (Scope 1 und 2) in Mio t CO <sub>2</sub>	<b>3,22</b>	3,35 <sup>4</sup>
<b>Zirkuläres Wirtschaften<sup>5</sup></b>		
Abfallverwertungsquote in %	80	78
<b>Nachhaltige Lieferketten<sup>6</sup></b>		
Anzahl der vorliegenden, gültigen Lieferanten-Selbstauskünfte (zum 31.12.)	670	> 750
<b>Innovationen und Digitalisierung</b>		
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto) in Mio €	3.364,2	3.209,0
in % vom Umsatz	7,6	7,2
<b>Grüne und sichere Fabriken</b>		
Zertifizierungen für Umweltschutzmanagementsysteme (ISO 14001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in % (zum 31.12.)	82	> 80 <sup>1</sup>
Zertifizierungen für Energiemanagementsysteme (ISO 50001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in % (zum 31.12.)	49	- 50 <sup>1</sup>
Zertifizierungen für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in % (zum 31.12.)	69	- 67 <sup>1</sup>
Anzahl der Unfälle pro Mio Arbeitsstunden <sup>7,8,9</sup>	3,03	3,41
<b>Gute Arbeitsbedingungen</b>		
BASICS Live Sustainable Engagement Index in %	81	80
Krankheitsrate in % <sup>6</sup>	3,37	3,27
Ungesteuerte Fluktuation in % <sup>6</sup>	6,00	6,25
<b>Produktqualität</b>		
Zertifizierungen für Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in % (zum 31.12.)	86	- 90 <sup>1</sup>
<b>Corporate Governance<sup>10,11</sup></b>		
Anteil Frauen in Führungspositionen in % (zum 31.12.)	15,8	14,8

1 2018 nicht als Kennzahl berichtet, sondern als indikative, gerundete Angabe im Text.

2 Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet (ohne Flottenverbräuche). Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

3 Berechnung der Scope 2-Emissionen erfolgt auf Grundlage des berichteten Energieeinsatzes auf Basis der standortbasierten Methode des GHG Protocol und größtenteils unter Anwendung von Emissionsfaktoren der Defra (01/2019) und IEA (05/2018).

4 Zahl für 2018 wurde aufgrund einer Anpassung in der Anwendung der standortbasierten Methode des GHG Protocol neu berechnet.

5 Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet. Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

6 Basierend auf den Selbstauskünften über EcoVadis und NQC

7 Nur Stammebelegschaft (eigene Mitarbeiter).

8 Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag, d.h. mit mindestens einem Ausfalltag über den Tag des Unfalls hinaus.

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

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

11 Bezieht sich auf Executive- und Senior Executive-Level.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeits-Kennzahlen .....</b>	<b>3</b>
<b>An unsere Stakeholder .....</b>	<b>5</b>
<b>Berichtsprofil .....</b>	<b>6</b>
<b>Über Continental .....</b>	<b>8</b>
<b>Konzernstruktur .....</b>	<b>8</b>
<b>Konzernstrategie .....</b>	<b>12</b>
<b>Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen .....</b>	<b>17</b>
<b>Strategische Kernthemen .....</b>	<b>17</b>
Saubere Mobilität.....	17
Klimaschutz.....	20
Zirkuläres Wirtschaften.....	23
Nachhaltige Lieferketten.....	26
<b>Weitere wesentliche Themen .....</b>	<b>28</b>
Innovation und Digitalisierung.....	28
Saubere und sichere Fabriken.....	31
Nachhaltige Profitabilität.....	34
Gute Arbeitsbedingungen.....	44
Produktqualität .....	52
Sichere Mobilität.....	53
Unternehmensführung (Corporate Governance).....	55
Gesellschaftliches Engagement.....	68
<b>Risiken und Chancen.....</b>	<b>69</b>
<b>Weitere Informationen.....</b>	<b>73</b>
<b>GRI-Index.....</b>	<b>73</b>
<b>UN Global Compact-Index .....</b>	<b>77</b>
<b>SDG-Index.....</b>	<b>78</b>
<b>Ratings und Rankings.....</b>	<b>79</b>
<b>Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers KPMG.....</b>	<b>80</b>
<b>Impressum.....</b>	<b>81</b>

# An unsere Stakeholder



Liebe Leserinnen und Leser,

für eine bessere, eine nachhaltigere Welt brauchen wir Visionen, die Menschen inspirieren und ihnen eine Orientierung geben. Wir brauchen eine Vielfalt an Perspektiven, wie wir diese Visionen verwirklichen können. Und wir brauchen Lösungen, wie wir im Hier und Jetzt unseren Zielen jeden Tag ein Stückchen näherkommen.

Das Jahr 2019 war für Continental und die gesamte Mobilitätsbranche ein Jahr voller Veränderungen. Die Automobilbranche und andere Sektoren haben riesige Transformationen angestoßen, bei denen Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle spielt. Die Zukunft der Mobilität ist mittlerweile fest mit Nachhaltigkeit verknüpft. Unser Ziel ist ein im umfänglichen Sinne gesundes Ökosystem der Mobilität. Daher hat Continental 2019 ihre Nachhaltigkeitsstrategie neu aufgesetzt und an diese Transformationen angepasst. Wir sind überzeugt: Wer die Mobilität der Zukunft will, braucht Continental!

Im Zentrum der Nachhaltigkeitsstrategie stehen die vier strategischen Fokusthemen Klimaschutz, saubere Mobilität, zirkuläres Wirtschaften und nachhaltige Lieferketten. Sie sind für Continental mit großen Herausforderungen, aber auch mit großen Chancen verbunden. Und sie stehen dafür, dass wir eine klare Orientierung geben wollen. In Sachen Klimaschutz haben wir zum Beispiel einen Weg in Richtung Klimaneutralität definiert. Bis zum Jahr 2050 wollen über unsere gesamte Wertschöpfung, das heißt vom Einkauf der Rohmaterialien bis zur Nutzung unserer Produkte, klimaneutral wirtschaften. Bis Ende 2020 werden wir hierfür bereits weltweit auf den Einkauf von „grünem“ Strom für unsere Produktion umstellen und bis 2040 unsere eigenen Geschäftsaktivitäten klimaneutral gestalten.

Zu einer überzeugenden Nachhaltigkeitsstrategie gehört für uns in einem gemeinsamen Lernprozess mit Mitarbeitern, Kunden, Investoren, Lieferanten, Politik, Zivilgesellschaft und innerhalb der Branchen die wesentlichen Herausforderungen transparent zu diskutieren, nach den richtigen Wegen zu suchen und neue Märkte zu entwickeln. Wir setzen dabei auf unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit, Verbundenheit.

Wir freuen uns, Sie auf diese Reise mitzunehmen. Und wir freuen uns auf Ihre Anregungen oder Fragen. Nun wünsche ich Ihnen im Namen des gesamten Vorstands und aller Mitarbeiter eine spannende und informative Lektüre.

Ariane Reinhart

Dr. Ariane Reinhart

Vorstand für Personal und Nachhaltigkeit

# Berichtsprofil

**Dies ist der neunte Nachhaltigkeitsbericht von Continental in Orientierung an den Berichterstattungsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Er stellt sogleich unseren Fortschrittsbericht für den UN Global Compact („Communication on Progress“) dar.**

## Konzept der integrierten Nachhaltigkeitsberichterstattung

Continental veröffentlicht seit 2012 einen Nachhaltigkeitsbericht und seit 2018 eine zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung jeweils jährlich für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Das Hauptmedium unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt der integrierte Nachhaltigkeitsbericht dar. Dieser führt die Informationen aus zusammengefasster nichtfinanzieller Konzernklärung, Lagebericht, Konzernabschluss und anderen Quellen sowie ergänzende weitere Informationen in einem modularen Format zusammen.

## Bilanzierungsrahmen und Berichtszeitraum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich analog der Finanzberichterstattung auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Konzerns. Der Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2019 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 und greift aktuelle Entwicklungen bis zum Redaktionsschluss am 31.03.2020 auf. Für die in diesem Bericht dargestellten Inhalte aus dem Geschäftsbericht war der Redaktionsschluss bereits am 03.03.2020.

## Wesentliche Themen

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

## Inhaltliche Abgrenzung der Berichterstattungsformate

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

## Neudarstellungen

Die Zahl für die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Geschäftsjahr 2018 (betrifft Scope 2 des GHG Protocol) wurden in diesem Nachhaltigkeitsbericht aufgrund einer Anpassung in der Anwendung der standortbasierten Methode des GHG Protocol neu berechnet und dargestellt.

		Abdeckung der einzelnen Themen in der Berichterstattung			
		Gesetzliche Berichterstattung			Sonstiger Geschäftsbericht (außerhalb des Lageberichts)
Wesentliche Themen der Nachhaltigkeitsstrategie	Nachhaltigkeitsbericht	Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung im Geschäftsbericht	Lagebericht im Geschäftsbericht		
1. Saubere Mobilität	X	X			
2. Nachhaltige Lieferketten	X	X			
3. Klimaschutz	X	X			
4. Zirkuläres Wirtschaften	X	X			
5. Innovation und Digitalisierung	X			X (Kapitel Forschung und Entwicklung)	
6. Saubere und sichere Fabriken	X	X			
7. Nachhaltige Profitabilität	X			X (Kapitel Unternehmenssteuerung und Wirtschaftsbericht)	
8. Gute Arbeitsbedingungen	X	X			
9. Produktqualität	X	X			
10. Sichere Mobilität	X			X (Kapitel Forschung und Entwicklung)	
11. Unternehmensführung (Corporate Governance)	X	X			X (Corporate Governance)
12. Gesellschaftliches Engagement	X				

**Kennzeichnung des Texts und Testierung**

Wesentliche Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden einer Prüfung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer unterzogen. Die extern geprüften Inhalte sind gemäß nachfolgender Übersicht farbig hinterlegt. Die jeweils gültigen Bestätigungsvermerke sind in diesem Bericht ab Seite 80 zu finden.

**Hinweis zur Verbesserung der Lesbarkeit des Texts**

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

**Bedeutung der farblichen Kennzeichnung und gültiger Bestätigungsvermerk**

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

# Über Continental

## Konzernstruktur

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Konzernstruktur (ab S. 38)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Neue Unternehmensstruktur zur langfristigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Seit 1. Januar 2020 ist Continental neu organisiert. So können wir noch flexibler auf die Anforderungen unterschiedlicher Kunden, Märkte, Regulierungsbehörden und Gesellschaften reagieren und unsere Chancen schneller und effizienter nutzen.

Seit 1. Oktober 2019 firmiert das rechtlich verselbstständigte Geschäftsfeld Powertrain (bis 31.12.2019 im Wesentlichen Division Powertrain) unter dem Namen Vitesco Technologies. Dies hat keine Auswirkung auf die Finanzberichterstattung über das Geschäftsfeld Powertrain innerhalb des Continental-Konzerns. Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 30. April 2020 soll im Lauf des Jahres 2020 die Abspaltung von Vitesco Technologies erfolgen.

#### Neue Organisationsstruktur

Continental gliedert sich seit 1. Januar 2020 in die Unternehmensbereiche Automotive Technologies, Rubber Technologies und Powertrain Technologies. Diese umfassen fünf Geschäftsfelder mit insgesamt 23 Geschäftseinheiten. Technologien, Produktgruppen und Services bilden die Grundlage für die Zuordnung zu einem Geschäftsfeld bzw. zu einer Geschäftseinheit. Die Geschäftsfelder und Geschäftseinheiten haben eine durchgängige Geschäftsverantwortung einschließlich der Ergebnisverantwortung.

#### Geschäftsverantwortung

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

Geschäftsfeld Powertrain eine Ausnahme. Aufgrund seiner Verselbstständigung seit 1. Januar 2019 ist hier eine Geschäftsführung verantwortlich.

Zur einheitlichen Ausrichtung der Geschäftspolitik ist im Unternehmensbereich Automotive Technologies seit 1. April 2019 das Automotive Board mit einem Vorstandsmitglied als „Sprecher“ etabliert. Das neue Gremium soll u.a. Entscheidungswege verkürzen und Synergieeffekte aus dem stärkeren Zusammenwachsen der Geschäftsfelder Autonomous Mobility and Safety und Vehicle Networking and Information erzielen.

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

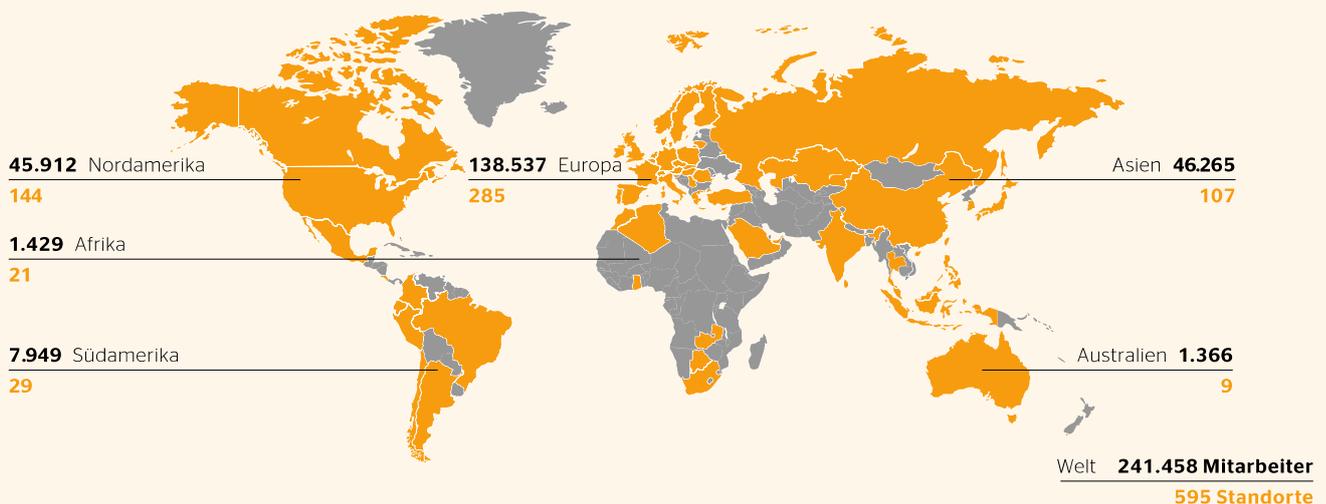
#### Gesellschaften und Standorte

Die Continental AG ist die Muttergesellschaft des Continental-Konzerns. Dieser umfasst neben der Continental AG 581 Gesellschaften einschließlich nicht beherrschter Unternehmen. Das Continental-Team besteht aus 241.458 Mitarbeitern an insgesamt 595 Standorten in 59 Ländern und Märkten. Als Standort werden alle postalischen Adressen der von uns kontrollierten Gesellschaften definiert.

#### Kundenstruktur

Das Geschäft mit den Automobilherstellern umfasst mit einem Anteil von 71 % am Konzernumsatz unseren größten Kundenkreis. Entsprechend hoch ist die Bedeutung dieser Industrie für das Wachstum der Unternehmensbereiche Automotive Technologies und Powertrain Technologies. Im Unternehmensbereich Rubber Technologies dominiert im Geschäftsfeld Tires das Reifengeschäft mit Endkunden. Im Geschäftsfeld ContiTech sind neben der Automobilindustrie auch andere Schlüsselindustrien wichtige Kunden, etwa der Schienenverkehr, der Maschinen-, Apparate- und Bergbau sowie das Ersatzgeschäft.

### 595 Standorte in 59 Ländern und Märkten



**Konzernstruktur 2020 im Überblick**

**Continental Group**

Automotive Technologies		Rubber Technologies		Powertrain Technologies
Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain

**Automotive Technologies** (seit 01.01.2020):

Das **Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety** (bis 31.12.2019 im Wesentlichen Division Chassis & Safety) integriert Sicherheitstechnologien und beherrscht die Fahrdynamik, um sicheres und komfortables Fahren zu ermöglichen. Ziel dabei ist es, die „Vision Zero“ umzusetzen, die Vision vom unfallfreien Fahren. Die Komponenten und die Systemkompetenz von Autonomous Mobility and Safety sind Voraussetzungen für die autonome Mobilität. Das Geschäftsfeld gliedert sich in vier Geschäftseinheiten:

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

Das **Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information** (bis 31.12.2019 im Wesentlichen Division Interior) entwickelt entlang der strategischen Säulen „Vernetzen. Informieren. Integrieren.“ Bausteine und End-to-End-Systeme für die vernetzte Mobilität, d.h. Hardware, Software und Services. Durch Lösungen für Vernetzung, Mensch-Maschine-Interaktion, Systemintegration und High-Performance Computing für Pkw, Nutzfahrzeuge und Flotten stellt Vehicle Networking and Information funktionierende Netzwerke und einen reibungslosen Informationsfluss für die vernetzte Mobilität sicher. Das Geschäftsfeld gliedert sich in drei Geschäftseinheiten:

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

**Rubber Technologies** (bis 31.12.2019 Rubber Group):

Das **Geschäftsfeld Tires** (bis 31.12.2019 Division Reifen) bietet die richtigen Reifen für eine breite Palette von Anwendungen – von Pkw über Lkw, Busse und Spezialfahrzeuge bis hin zu Fahrrädern und Motorrädern. Dienstleistungen für den Handel und für das Flottenmanagement sowie digitale Reifenüberwachungs- und -managementsysteme bilden weitere Schwerpunkte. Ziel ist es, zur sicheren, wirtschaftlichen und ökologisch effizienten Mobilität beizutragen. Der Umsatz entfiel im Berichtsjahr zu 26 % auf das Geschäft mit den Fahrzeugherstellern und zu 74 % auf das Ersatzgeschäft. Das Geschäftsfeld gliedert sich in sechs Geschäftseinheiten:

- › Commercial Vehicle Tires
- › Original Equipment Passenger and Light Truck Tires (PLT)
- › Replacement APAC (Asien und Pazifik-Region) PLT
- › Replacement EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika) PLT
- › Replacement The Americas (Nord-, Mittel- und Südamerika) PLT
- › Two-Wheel Tires

Das **Geschäftsfeld ContiTech** (bis 31.12.2019 Division ContiTech) entwickelt, produziert und vermarktet Produkte, Systeme sowie intelligente Komponenten aus Kautschuk, Kunststoff, Metall und Gewebe. Sie kommen im Bergbau, in der Agrarindustrie, im Schienenverkehr, im Maschinen- und Anlagenbau, in der Automobilindustrie sowie in weiteren zukunftssträchtigen Industrien zum Einsatz. Der Umsatz entfiel im Berichtsjahr zu 50 % auf das Geschäft mit den Fahrzeugherstellern und zu 50 % auf das Geschäft mit anderen Industrien sowie auf das Ersatzgeschäft. Das Geschäftsfeld umfasst sieben Geschäftseinheiten:

**Konzernstruktur 2019 im Überblick**

**Continental-Konzern**

Umsatz: 44,5 Mrd €; Mitarbeiter: 241.458

Automotive Group			Rubber Group	
Umsatz: 26,5 Mrd €; Mitarbeiter: 138.295			Umsatz: 18,0 Mrd €; Mitarbeiter: 102.685	
<b>Chassis &amp; Safety</b> Umsatz: 9,4 Mrd € Mitarbeiter: 48.434	<b>Powertrain</b> Umsatz: 7,8 Mrd € Mitarbeiter: 41.744	<b>Interior</b> Umsatz: 9,6 Mrd € Mitarbeiter: 48.117	<b>Reifen</b> Umsatz: 11,7 Mrd € Mitarbeiter: 56.884	<b>ContiTech</b> Umsatz: 6,4 Mrd € Mitarbeiter: 45.801

- › Air Spring Systems.
- › Conveying Solutions (bis 09.01.2020 Conveyor Belt Group)
- › Industrial Fluid Solutions
- › Mobile Fluid Systems
- › Power Transmission Group
- › Surface Solutions
- › Vibration Control

**Powertrain Technologies** (seit 01.01.2020):

Das **Geschäftsfeld Powertrain** (bis 31.12.2019 Division Powertrain) bietet effiziente und saubere Fahrzeugantriebe. Themenschwerpunkte bilden dabei intelligente Systeme und Komponenten für die Elektrifizierung von Fahrzeugen sowie elektronische Steuerungen, Sensoren, Aktuatoren und Abgasnachbehandlungslösungen. Das Geschäftsfeld beinhaltet drei Geschäftseinheiten:

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

**Vernetzte Wertschöpfung**

Forschung und Entwicklung (F&E) erfolgte im Berichtsjahr an 88 Standorten, vorwiegend in Kundennähe, um flexibel auf unterschiedliche Kundenanforderungen und regionale Marktbedingungen reagieren zu können. Dies gilt vor allem für Projekte der Automotive Group und der Division ContiTech. Für Reifen sind die Produkthanforderungen weltweit überwiegend ähnlich. Sie werden entsprechend den jeweiligen Marktanforderungen angepasst. Vor diesem Hintergrund ist F&E im Geschäftsfeld Tires weitgehend zentral strukturiert. Continental investiert jährlich 7 % bis 8 % vom Umsatz in F&E. Weitere Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel Forschung und Entwicklung.

Continental verarbeitet eine Vielfalt an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen im Berichtsjahr lag bei insgesamt 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,1 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen.

Die Automotive Group setzt hauptsächlich Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe ein. Schwerpunkte im Einkauf von Material und Vorprodukten sind Elektronik und elektromechanische Komponenten, die im Konzern zusammen ca. 43 % des Einkaufsvolumens für Produktionsmaterial ausmachen. Knapp ein Viertel entfällt auf mechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und ölasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf rund ein Sechstel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial. Weitere Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel Wirtschaftsbericht im Abschnitt Entwicklung der Rohstoffmärkte.

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

**Global vernetzte Wertschöpfung**

F&E	Einkauf	Produktion	Vertrieb
<b>Innovativ</b> 3,4 Mrd € Aufwand	<b>Vielfältig</b> 29,9 Mrd € Volumen	<b>Weltweit</b> 249 Standorte	<b>Vor Ort</b> 44,5 Mrd € Umsatz

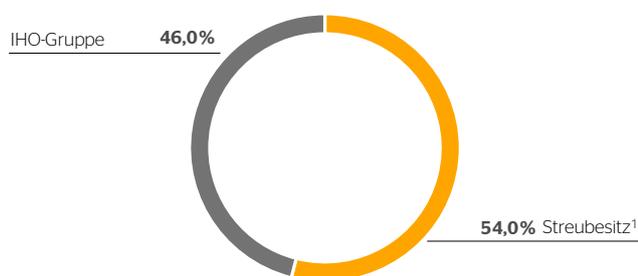
## Im Fokus

### Aktionärsstruktur

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > An unsere Aktionäre > Continental-Aktie und -Anleihen (S. 10); ergänzt um Daten aus dem Fact Book 2019 für Investoren (S. 115)

Der Streubesitz (Free Float) nach der Definition der Deutsche Börse AG lag zum Jahresende 2019 wie im Vorjahr bei 54,0%.

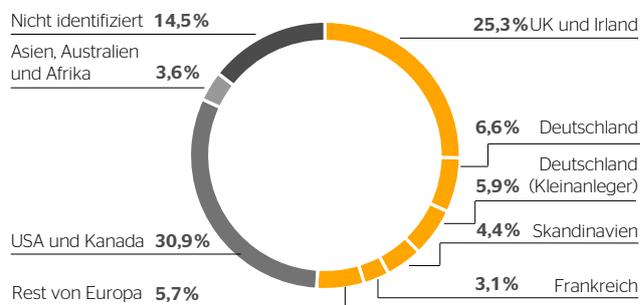
#### Aktionärsstruktur zum 31.12.2019



<sup>1</sup> Lt. Definition der Deutschen Börse AG gelten Beteiligungen unter 5% als Streubesitz, sofern sie nicht einem Aktionär mit einer Gesamtbeteiligung von über 5% zuzuordnen sind.

Die letzte Änderung erfolgte am 17. September 2013, als unser Großaktionär, die IHO-Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland, den Verkauf von 7,8 Mio Continental-Aktien bekannt gab und damit den Anteil an der Continental AG von 49,9% auf 46,0% reduzierte.

#### Regionale Verteilung des Streubesitzes zum 31.12.2019 (85,5% identifiziert)



# Konzernstrategie

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Konzernstrategie (ab S. 41)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

## Neuorganisation für strategische Flexibilität und langfristigen Erfolg.

Um die Mobilität der Zukunft aktiv zu gestalten, hat sich Continental seit 1. Januar 2020 neu aufgestellt. Wir reagieren damit auf die Beschleunigung des Technologiewandels im Antriebsbereich, die verstärkte Nachfrage nach digitalen Lösungen sowie die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt. Weitere Informationen zur Neuorganisation finden Sie im Kapitel Konzernstruktur.

### Abspaltung des Geschäftsfelds Powertrain

Für das Geschäftsfeld Powertrain bereiten wir eine vollständige Abspaltung mit anschließender Börsennotierung vor, über die auf der Hauptversammlung am 30. April 2020 abgestimmt wird. Grund für die Verselbstständigung und die Abspaltung ist die Veränderung des Antriebsgeschäfts, dessen Entwicklung hauptsächlich durch regulatorische Vorgaben für Emissionsgrenzwerte bestimmt wird. Diese fallen in den für uns wichtigen Märkten unterschiedlich aus. Somit ist eine schnelle Anpassungsfähigkeit Voraussetzung, um in diesem Geschäft erfolgreich zu sein. Ein weiterer Grund ist die verstärkte Ausrichtung auf die Elektromobilität. Hierfür sind bereits erhebliche Investitionen getätigt worden und werden auch in Zukunft notwendig sein. Darüber hinaus ist ein verselbstständigtes Geschäft noch besser in der Lage, den erwarteten langfristigen Konsolidierungsprozess aktiv zu begleiten.

### Strukturprogramm „Transformation 2019-2029“ zielt auf nachhaltige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Mit dem Strukturprogramm „Transformation 2019-2029“ reagieren wir auf die Rückgänge in der weltweiten Automobilproduktion und auf die verstärkte Kundennachfrage nach digitalen Lösungen. Darüber hinaus trägt das Programm mehreren Entwicklungen Rechnung, die parallel verlaufen: einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt, der sich abzeichnenden Krise in der Automobilindustrie und dem durch verschärfte Abgasgesetze beschleunigten Technologiewandel im Antriebsbereich.

Das Programm zielt vor allem auf zwei Effekte ab: die Steigerung von Effizienz und Produktivität mittels Organisations- und Portfolioanpassungen sowie eine verstärkte Konzentration auf die entscheidenden Wachstumsfelder der Zukunft. Damit planen wir ab 2023 die Bruttokosten um rund 500 Mio € jährlich zu senken. Dafür rechnen wir mit einem Aufwand in Höhe von etwa 1,1 Mrd € innerhalb der zehnjährigen Laufzeit. Die Mehrheit dieser Aufwendungen wird zwischen 2019 und 2022 ergebniswirksam. Sollte die Wirkung des jetzigen Programms nicht ausreichen, schließen wir zusätzliche Projekte nicht aus.

### Sieben strategische Handlungsfelder zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts

Unsere sieben strategischen Handlungsfelder haben nach wie vor Gültigkeit. Sie ergänzen sich gegenseitig und sind darauf ausgerichtet, nachhaltigen Wert für alle Stakeholder zu schaffen.

#### 1. Wertsteigerung – dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts

Dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts ist für uns nachhaltiger Erfolg unter Berücksichtigung der Kapitalkosten. Unsere Zielmarke liegt langfristig bei mindestens 20 % Rendite auf das betrieblich gebundene Kapital. Nach 17,0 % im Jahr 2018 erzielten wir -1,0 % im Jahr 2019. Die Belastungen im EBIT durch Sondereffekte in Höhe von 3,31 Mrd €, die im Wesentlichen aus Wertminderungen und Restrukturierungsaufwendungen resultieren, haben zu diesem Wert beigetragen.

#### 2. Regionale Umsatzbalance – weltweit ausgewogene Umsatzverteilung

Ein weiteres Ziel ist eine weltweit ausgewogene regionale Umsatzverteilung. So werden wir unabhängiger von einzelnen regionalen Absatzmärkten sowie von Markt- und Konjunkturschwankungen. Um das zu erreichen, nutzen wir die Chancen, die sich auf den vielversprechenden Märkten in Asien und Nordamerika bieten, und festigen unsere starke Marktposition in Europa. Den Anteil am Konzernumsatz in den asiatischen Märkten wollen wir sukzessive auf 30 % steigern. In China wollen wir in den nächsten Jahren überproportional wachsen. In Nord- und Südamerika soll der Umsatzanteil von insgesamt mindestens 25 % gehalten werden. 2019 lag unser Umsatzanteil in Asien bei 22 % sowie in Nord- und Südamerika bei insgesamt 29 %.

#### 3. Top-Marktposition – unter den drei führenden Anbietern in allen relevanten Märkten

Unsere Zukunft wollen wir aus einer führenden Position heraus gestalten und so die technologische Entwicklung in einzelnen Branchen maßgeblich vorantreiben. Hinsichtlich Kundenorientierung, Qualität und Marktanteil wollen wir deshalb dauerhaft zu den drei weltweit führenden Anbietern gehören. Gemessen am Umsatz in den jeweiligen Märkten zählen sowohl die Geschäftsfelder von Automotive Technologies als auch ContiTech mit dem überwiegenden Anteil ihrer Produkte zu den führenden Anbietern. Im Reifengeschäft sind wir weltweit die Nummer vier. In einzelnen Segmenten und Märkten belegen wir auch in diesem Bereich Spitzenpositionen. Unter den Zulieferern mit mehr als 3 Mrd € Umsatz nehmen wir eine führende Rolle im Bereich Digitalisierung ein. Zu den digitalen Produkten gehören beispielsweise Sensoren, Elektronik- und Softwareprodukte.

#### 4. Im Markt für den Markt – hoher Lokalisierungsgrad

Unser globales Geschäftsmodell fußt auf einem hohen Lokalisierungsgrad. Zahlreiche Produkte und Lösungen entwickeln und produzieren wir lokal. So können wir den jeweiligen Marktbedingungen und Anforderungen unserer Kunden am besten gerecht werden. Mindestens acht von zehn Applikationsentwicklungen sollen vor Ort entstehen, ebenso hoch soll der lokale Produktionsanteil sein. Durch unsere weltweit arbeitende Entwicklung und Fertigung bieten wir Lösungen und Produkte für hochwertige Fahrzeuge sowie für erschwingliche Autos und maßgeschneiderte Industrieanwendungen. Gleichzeitig kaufen wir, soweit dies möglich und wirtschaftlich ist, lokal ein und vermarkten lokal. In 38 von 59 Ländern und Märkten, in denen wir vertreten sind, verfügen wir über Produktionsstätten. Im Berichtsjahr haben wir unsere Fertigung durch Akquisitionen und den Aufbau neuer Produktionsstätten erweitert. So eröffneten wir z. B. unsere neuen Reifenwerke für Pkw-Reifen in Thailand und für Lkw- und Busreifen in den USA. In Portugal wurde die Fertigungskapazität für Agrarreifen ausgebaut. Den Grundstein

für eine Motorradreifenfabrik legten wir in Thailand. In Deutschland startete die Erweiterung der Produktion von Antriebsriemen für die Agrarindustrie. Insgesamt stieg die Anzahl unserer Produktionsstätten im Berichtsjahr von 233 auf 249 Standorte. Weiterhin arbeiten wir daran, einen der asiatischen Hersteller zu unseren fünf größten Automobilkunden zählen zu können. Das wollen wir durch einen hohen Lokalisierungsgrad erreichen. Zwei asiatische Hersteller zählen zu unseren zehn größten Kunden.

##### 5. Ausgewogenes Kundenportfolio – Balance zwischen Automobilbranche und anderen Industrien

Die Abhängigkeit von der Automobilkonjunktur soll durch ein ausgewogenes Kundenportfolio verringert werden. Dafür wollen wir das Geschäft mit Branchen außerhalb der Automobilindustrie überproportional steigern, bei gleichzeitig weiterem Wachstum im Geschäft mit den Automobilherstellern. Mittel- bis langfristig wollen wir den Umsatzanteil mit Endverbrauchern und Industriekunden außerhalb der Automobilerüstung in Richtung 40 % erhöhen. Unsere Geschäftsfelder Tires und ContiTech bilden dafür die Basis. Unsere Aktivitäten im Bereich der Softwareprodukte für den Endverbrauchermarkt und Industrien außerhalb der Automobilindustrie werden sich zunehmend auf unser Kundenportfolio auswirken. Beispiele dafür sind das erweiterte Verkehrsmanagement, die digitale Reifenüberwachung, intelligente Lösungen für die Agrarbranche und für Förderbänder sowie neue Technologien, die über das Fahrzeug hinaus Anwendung finden. Der Umsatzanteil mit Endverbrauchern und Industriekunden außerhalb der Automobilerüstung ist 2019 mit 29 % stabil geblieben.

##### 6. Technologische Balance – Mix aus etablierten und Vorreitertechnologien

Unser Produktportfolio soll aus einem profitablen und zukunftsfähigen Mix aus etablierten Technologien und Vorreitertechnologien bestehen. In wachstumsstarken Märkten oder Marktsegmenten setzen und begleiten wir neue Trends und Standards. In etablierten Kernmärkten entwickeln wir unsere Position als einer der führenden Produkt- und Systemlieferanten kontinuierlich weiter. Wir steuern und strukturieren unser Produkt- und Technologieportfolio mit dem Ziel, in allen Phasen der jeweiligen Produktlebenszyklen präsent und wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig treiben wir systematisch Produktinnovationen und Technologien voran. Wenn sich eine attraktive Chance ergibt, kaufen wir gezielt zukunftsweisende technologische Kompetenz hinzu oder schließen Kooperationen mit anderen Unternehmen.

##### 7. Menschen, die begeistern – in einer Kultur, die inspiriert

Eine inspirierende Führungskultur, in der es Spaß macht, vollen Einsatz zu zeigen und Spitzenleistungen zu erbringen, ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen. Wir fördern eine Kultur des Vertrauens und der Eigenverantwortung. Unsere Arbeitsbedingungen sollen es unseren Mitarbeitern leicht machen, sich auf Wesentliches zu konzentrieren sowie Arbeit und Privatleben in ein sinnvolles Gleichgewicht zu bringen. Mit unseren Mitarbeitern stehen wir in regelmäßigem Austausch, beispielsweise durch unsere weltweite Befragung OUR BASICS Live. Sie erfolgt jährlich mit einem repräsentativen Anteil der Belegschaft. Dabei geben unsere Mitarbeiter Auskunft zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit, der Führungsqualität im Unternehmen und ihrer Einstellung zu Continental. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. 57.000 Mitarbeiter in 52 Ländern haben sich im Berichtsjahr an der Befragung beteiligt. Daraus

ergeben hat sich beispielsweise, dass die Zustimmung zu unseren vier Unternehmenswerten mit 86 % nach wie vor hoch ist. An den Ergebnissen erkennen wir auch, dass die Klarheit über die strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie das Vertrauen in die Entscheidungen des Top-Managements abgenommen haben (um drei bzw. zwei Prozentpunkte). Dabei gibt es deutliche Unterschiede in den einzelnen Geschäftsfeldern. Leichte Verbesserungen um jeweils zwei Prozentpunkte wurden beim Umgang mit Stress bzw. im Bereich Work-Life-Balance angegeben. Die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter spiegeln unsere Stärken wider und zeigen zugleich Bereiche auf, an denen wir arbeiten müssen, um unsere Organisation und unsere Kultur stetig weiterzuentwickeln.

##### Unser Ansatz für das Nachhaltigkeitsmanagement

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

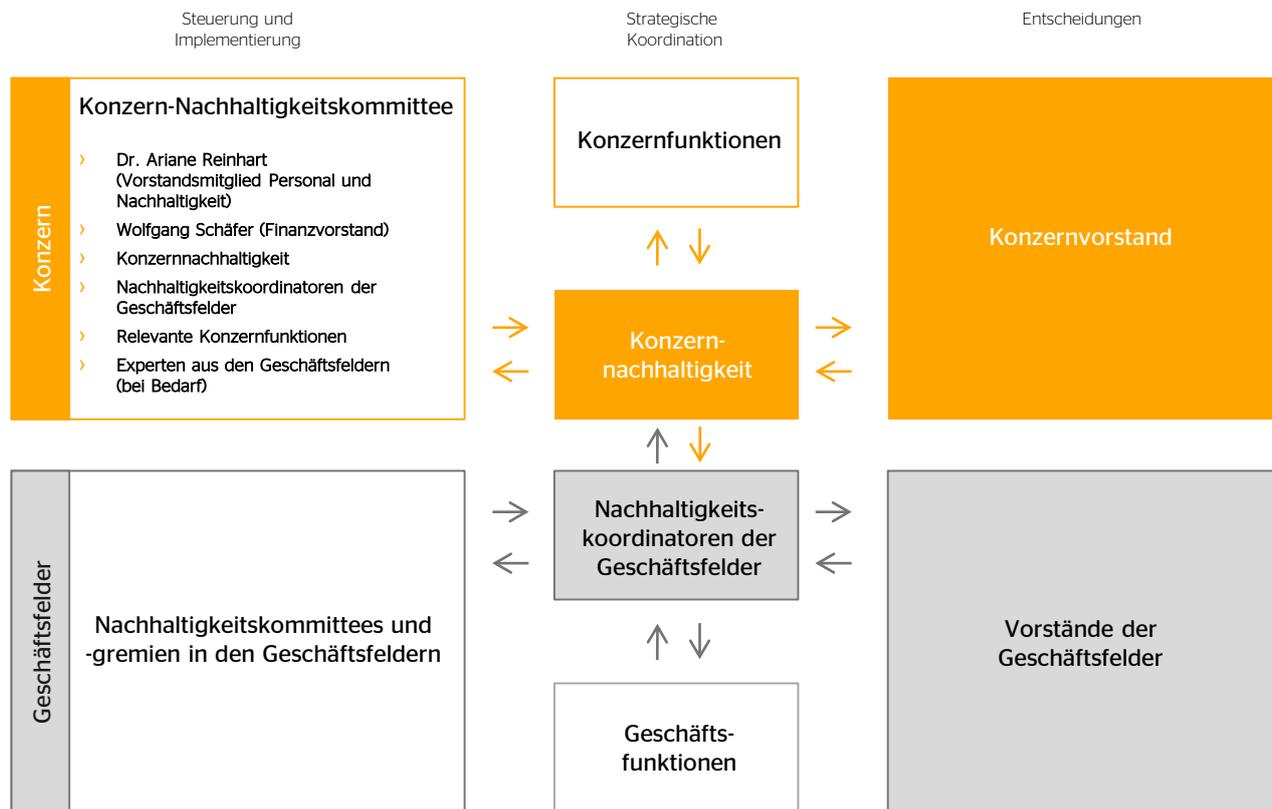
Nachhaltigkeit bedeutet für Continental, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Nachhaltigkeit ist bei Continental ein fester Bestandteil der Konzernstrategie und basiert auf den vier Unternehmenswerten Vertrauen, Gewinnermentalität,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

Die Unternehmensfunktion Nachhaltigkeit im Vorstandsressort Personal und Nachhaltigkeit ist für das Nachhaltigkeitsmanagement inklusive Steuerung eines bereichsübergreifenden Komitees zuständig. Spezielle Koordinatoren in den Geschäftsbereichen ergänzen die Nachhaltigkeitsorganisation. Darüber hinaus existieren in den Geschäftsbereichen zum Teil eigene bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsgremien.

Im Geschäftsjahr 2019 hat der Vorstand eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Die wesentlichen Themen wurden auf Basis einer Befragung von Anspruchsgruppen identifiziert. Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die vier strategischen Kernthemen saubere Mobilität, Klimaschutz, zirkuläres Wirtschaften und nachhaltige Lieferketten, für die die jeweiligen Herausforderungen definiert wurden. Die entsprechenden Konzepte, Ziele und zentralen Leistungsindikatoren werden sukzessive erarbeitet. Ein Nachhaltigkeits-Kennzahlenset (Sustainability Scorecard) umfasst neben den vier strategischen Kernthemen auch alle weiteren Nachhaltigkeitsthemen: saubere und sichere Fabriken, gute Arbeitsbedingungen, Produktqualität, Unternehmensführung, Innovation und Digitalisierung, sichere Mobilität, nachhaltige Profitabilität und gesellschaftliches Engagement. Das Kennzahlenset stellt die formale Grundlage für die Integration von Nachhaltigkeit in weitere Prozesse dar. Ende 2019 wurden z.B. Nachhaltigkeitskriterien in die neue revolvingende Kreditlinie des Konzerns integriert, sodass die Höhe der Zinszahlungen für die Inanspruchnahme der Kreditlinie auch an eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung gekoppelt ist. Angaben hierzu sind auch im Kapitel Unternehmenssteuerung im Abschnitt Finanzierungsstrategie zu finden. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen und kontinuierlich weiterentwickelt. In diesen Prozess ist der gesamte Konzernvorstand eingebunden.

## Im Fokus

### Steuerung von Nachhaltigkeit im Continental-Konzern



## Im Fokus

### Themen der Continental-Nachhaltigkeitsstrategie im Überblick



## Im Fokus

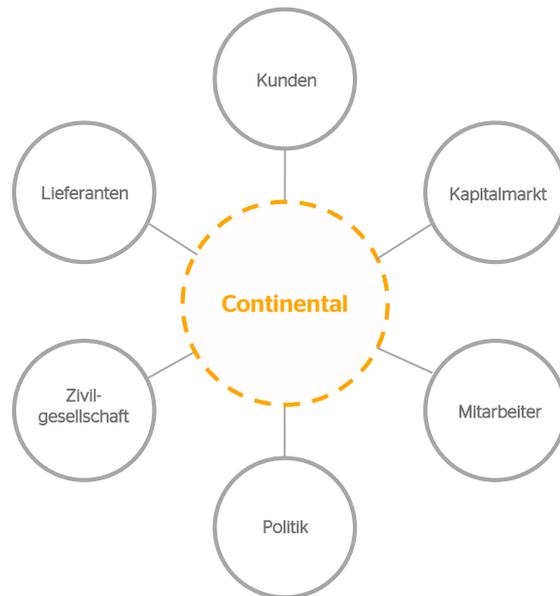
### Einbindung von Stakeholdern

Unsere wesentlichen Stakeholder bzw. Interessensgruppen sind unsere Mitarbeiter und Kunden, der Kapitalmarkt sowie die Politik, zivilgesellschaftliche Akteure und Lieferanten.

In unseren Corporate-Governance-Grundsätzen haben wir uns zu einer transparenten und zeitnahen Kommunikation gegenüber unseren Stakeholdern zur Lage des Unternehmens verpflichtet. Zudem stehen wir mit allen wichtigen Stakeholdern zu relevanten Themen für das Unternehmen und die Gesellschaft über diverse Kanäle in einem regelmäßigen Dialog. Ziel ist es, die verschiedenen Perspektiven zusammenzutragen, gegebenenfalls die unterschiedlichen Standpunkte zu diskutieren und voneinander zu lernen. Beispielhaft zu nennende Kanäle sind:

- › Kunden: z. B. über den Vertrieb bzw. das Key Account Management, Kooperationen, Messen
- › Investoren und Aktionäre: z. B. über die Hauptversammlung, Webcasts, Roadshows
- › Mitarbeiter: z. B. über Townhall-Meetings, Mitarbeiterbefragungen, Webcasts, Mitarbeitervertretungen
- › Allgemeine Gesellschaft: z. B. über Umfragen, Messen, Engagement-Projekte, Tage der offenen Tür

Um einen Dialog zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für Continental anzustoßen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, haben wir im ersten Quartal 2019 eine globale Stakeholderbefragung durchgeführt, an der sich mehr als 1.700 Stakeholder über alle Gruppierungen hinweg beteiligt haben. Dabei wurden insbesondere die Themen saubere



bere Mobilität, nachhaltige Lieferketten, Klimaschutz und zirkuläres Wirtschaften von unseren Stakeholdern mit hoher Priorität für den Konzern eingestuft. Gleichzeitig wurden auch Themen wie Innovationen, Digitalisierung, Verkehrssicherheit oder faire Arbeitsbedingungen als wesentlich bewertet. Diese Ergebnisse, weitere Analysen und stetig neue Impulse werden kontinuierlich in den Prozess zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Berichterstattung eingearbeitet.

## Im Fokus

### Verbandsarbeit und Mitgliedschaften

Continental engagiert sich in mehr als 2.000 Verbänden. Zu den wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Mitgliedschaften bzw. Teilnahmen an Initiativen und Prinzipien, zu denen sich Continental bekennt, gehören insbesondere der UN Global Compact, econsense, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und weitere Initiativen, die der folgenden Übersicht zu entnehmen sind.

	Name der Initiative	Beitritt
	World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)	2005
	Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr	2007
	Charta der Vielfalt	2008
	Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union	2010
	Global Compact der Vereinten Nationen	2012
In support of		
	Women's Empowerment Principles	2015
	Econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.	2015
	Globale Plattform für Nachhaltigen Naturkautschuk	2018

# Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

## Strategische Kernthemen

### Saubere Mobilität

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerkklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

#### Unser Konzept

Das emissionsfreie Fahren ist ein zentraler Baustein der gegenwärtigen Transformation in der Mobilitätsbranche und direkt mit Nachhaltigkeit verknüpft. Diese Transformation ist für Continental mit Chancen und Risiken zugleich verbunden. Auf der einen Seite entwickelt und produziert Continental wegweisende technologische Lösungen auf dem Weg zum emissionsfreien Fahren. Dazu gehören beispielweise elektrifizierte Antriebe, Leichtbaulösungen, Lösungen für das automatisierte Fahren, neue Verkehrskonzepte und rollwiderstandsoptimierte Reifen sowie Lösungen für saubere Benzin- und Dieselfahrzeuge als Brückentechnologien. Dabei setzen wir sowohl auf Produktneuentwicklungen als auch auf die Weiterentwicklung des bestehenden Produktportfolios. Auf der anderen Seite bedeutet die Geschwindigkeit der Transformation enorme Herausforderungen, denen wir im Rahmen des Strukturprogramms „Transformation 2019–2029“ mit verschiedenen Maßnahmen aktiv begegnen.

Im Geschäftsjahr 2019 hat Continental beschlossen, die Abspaltung der in Vitesco Technologies umbenannten Antriebssparte weiterzuverfolgen, damit diese eigenständiger und flexibler unternehmerisch handeln und den Übergang von Verbrennungsantrieben zu Elektromobilität und die damit verbundenen Wachstumschancen gestalten kann.

Als Indikator für unser Produktangebot, das einen Beitrag zu sauberer Mobilität leistet, betrachten wir den Anteil an Produkten am Konzernumsatz, die nachweislich zu Energieeffizienz oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen.

#### Ergebnis des Konzepts

Im Geschäftsjahr 2019 erreichten Produkte, die nachweislich zu Energieeffizienz oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen, nach eigener Modellierung einen Anteil von 42 % am Konzernumsatz (Vj. rund 40 %).

Kennzahl saubere Mobilität	2019	2018
Anteil von Produkten, die nachweislich zu Energieeffizienz oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen, am Konzernumsatz in %	42	-40 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> 2018 nicht als Kennzahl berichtet, sondern als indikative, gerundete Angabe im Text.

### Im Fokus

#### Elektromobilität: Elektroantriebe verändern die Mobilität

**Quelle:** Continental-Website: [www.continental.com](http://www.continental.com) in der Rubrik Produkte & Innovationen > Innovationen > Elektromobilität (gekürzter Text; 31.03.2020)

Die Elektrifizierung der Antriebstechnik hat sich in den vergangenen Jahren stark weiterentwickelt. Innovative Lösungen sowohl für Benzin- und Dieselmotoren als auch elektrifizierte Antriebe machen das Autofahren nicht nur umweltschonender und erschwinglicher, sondern sie steigern auch Komfort und Fahrspaß.

Was bedeutet Elektrifizierung? Mit einem umfangreichen Technologiebaukasten bietet Continental den Fahrzeugherstellern die Komponenten und Systeme, um Schritt für Schritt die Elektrifizierung nach Maß auf die Straße zu bringen. Angefangen bei Start-Stopp-Technologien über 48-Volt- und Hybrid-Komponenten bis hin zu Systemen für reine Elektrofahrzeuge.

Elektrifizierung von Autos wird langfristig einen unverzichtbaren Beitrag zum effizienteren und emissionsärmeren Fahren leisten. Denn durch die Weiterentwicklung von innovativen Antriebstechnologien lassen sich CO<sub>2</sub>-Emissionen und Abgase

deutlich reduzieren. Die Vernetzung der verschiedenen Fahrzeugsysteme hilft gemeinsam mit einem auf Leichtbau optimierten Materialmix den Energieverbrauch nachhaltig zu senken – ganz gleich ob auf der Landstraße, der Autobahn oder in der Megacity von morgen.

Der Reichweitenangst der Autofahrer begegnet die Industrie mit verschiedenen Ansätzen. Ein wichtiger Aspekt ist der Leichtbau. Ein Beispiel ist die Entwicklung eines Leichtbau-Bremskraftverstärkers. Er ist 50 % leichter als die Vorgängergeneration und reduziert auf diese Weise den CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich. Ein anderes Beispiel aus dem Bereich Karosserie ist ein Polyamid-Stützlager, welches das Gewicht des Fahrzeugs reduziert. Gleichzeitig bietet die Kunststoffverarbeitung auch mehr Fahrkomfort.

Effizienz steht in enger Verbindung zu Nachhaltigkeit. Effiziente, umweltfreundliche Autos verbrauchen wenig Energie und verursachen einen deutlich geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoß. So können durch die Elektrifizierung eines Diesel- oder Benzin-Motors (Hybridantrieb) die CO<sub>2</sub>-Emissionen und Abgase deutlich reduziert werden.

## Im Fokus

### CUE – Einfach umsteigen aufs Robo-Taxi

**Quelle:** Continental-Website: [www.continental.com](https://www.continental.com) in der Rubrik Produkte & Innovationen > Innovationen > Unsere Vision für morgen (gekürzter Text; 31.03.2020)

Die entspannte Fahrt in die Stadt geht weiter – auch in der Innenstadt. Am Rande der City kann der Fahrer vom privaten Auto auf ein fahrerloses Shuttle mit Elektroantrieb umsteigen. Das Shuttle wartet bereits, weil die Ankunftszeit des Autofahrers über eine Datenverbindung bestimmt wurde. Sein privates Fahrzeug sucht sich fahrerlos einen Parkplatz. Gemeinsam mit anderen Passagieren, die ein ähnliches Ziel im Zentrum haben, fährt das Shuttle auf einer Schnellspur flüssig bis ans Ziel.

Continental nutzt zur Entwicklung von Technologien für solche Shuttles die Entwicklungsplattform CUE (Continental Urban Mobility Experience). Dazu wird eine Vielzahl von Systemen, Komponenten und Softwarelösungen laufend fortentwickelt und in das Fahrzeug integriert – von Sensoren über Software und Algorithmen, Steuergeräte und Bremssysteme bis hin zu Antriebstechnologien. Der potenzielle Markt für Robo-Taxis ist enorm – sie sind umweltfreundlich, flexibel, sicher und damit für zahlreiche Transportaufgaben geeignet. Diese autonomen Shuttlebusse bieten eine Perspektive, um die Mobilität in Metropolen nachhaltig sicherzustellen – für alle Menschen. Derzeit laufen weltweit Erprobungen, u.a. in Auburn Hills in den USA, im japanischen Yokohama und auch auf einem Continental-Betriebsgelände in Frankfurt sowie in China.

Das Robo-Taxi fährt zwar fahrerlos, ein Sicherheits-Operator an Bord überwacht aber die Fahrsysteme – noch. In den nächsten Jahren wird sich die Nutzung zunächst auf Gelände wie große Industrieparks, Flughäfen, Messegelände oder auch Freizeitparks konzentrieren. Insbesondere Smart Cities mit einer vernetzten Infrastruktur werden für den Einsatz prädestiniert sein. Da das Fahrzeug ständig unterwegs ist, werden weit weniger Parkflächen, Haltestellen oder Zu- und Abfahrten benötigt. Die so gewonnenen Flächen könnten etwa für Spielplätze, breitere Gehwege, Parks und dringend benötigten Wohnraum genutzt werden. Auch auf dem Land leisten solche Fahrzeuge einen Beitrag – als eine Art Shuttle-on-Demand (Bus auf Abruf) für Senioren und Menschen mit Beeinträchtigungen, die von Haltestellen oder von der eigenen Haustür direkt an ihr Ziel gebracht werden. Dies ist besonders wichtig vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Das Smartphone übernimmt dabei die Rolle der Schnittstelle zu dieser neuen persönlichen Mobilität. Continental zeigte auf der CES 2020 in Las Vegas, wie Nutzer über eine App ganz bequem ein Shuttle buchen und sogar einen Wunschsitzplatz reservieren können. Während sie auf ihre Fahrt warten, kann die Position des Shuttles in der App kontinuierlich verfolgt werden. Der Smartphone-Nutzer nutzt somit ein hochvernetztes Verkehrssystem.

## Im Fokus

### Optimierte Reifen für Elektroantriebe

**Quelle:** Continental-Reifen-Website: [www.continental-reifen.de](https://www.continental-reifen.de) in der Rubrik Stories > Technologie > Mobilität der Zukunft (gekürzter Text; 31.03.2020)

Elektrofahrzeuge stellen Reifenhersteller vor ganz neue Herausforderungen, um maximale Qualität und Leistung auf der Straße zu gewährleisten. Da Batterien die Fahrzeuge schwerer machen, erfordern Reifen für Elektrofahrzeuge zusätzliche Tragfähigkeit, Robustheit und Grip. Darüber hinaus bieten Elektromotoren auch ein höheres Drehmoment, was die Reifen stärker belastet. Das bedeutet, dass sie schneller abgenutzt sind als bei herkömmlichen Fahrzeugen. Zusätzlich sollen Reifen für E-Autos aber auch einen geringeren Rollwiderstand aufweisen sowie leise und effizient sein.

Continental setzt viel daran, Reifen zu bauen, die für die E-Mobilität optimiert sind. Ein Beispiel ist die Entwicklung eines neuen Continental Reifens, der speziell für Elektrobusse im Stadtverkehr entwickelt wurde. Dieser Reifen kann bis zu acht Tonnen pro Achse aufnehmen, verfügt über eine robuste Karkasse mit hoher Drahtdichte und einen hohen Anteil an Naturkautschuk, um die Schnitt- und Rissbeständigkeit zu erhöhen sowie die Lebensdauer generell zu steigern.

## Im Fokus

### Automated Driving – Die Zukunft schon heute

**Quelle:** Continental-Website: [www.continental.com](https://www.continental.com) in der Rubrik Produkte & Innovationen > Innovationen > Automatisiertes Fahren (gekürzter Text; 31.03.2020)

Ob Spurhalteassistenten oder Bremsassistent (BAS): Die Fahrerassistenzsysteme von heute liefern die Basis für das automatisierte Fahren der Zukunft. Mit aller Innovationskraft treibt Continental diesen Trend weiter voran und entwickelt intelligente Technologien, die immer mehr Fahrfunktionen übernehmen – sofern es der Fahrer möchte. Der Vorteil: Höhere Sicherheit, mehr Komfort, mehr Effizienz.

#### Als Fahrer bequem zurücklehnen

Die Automatisierung des Fahrens wird das Autofahren zum Teil radikal verändern. Bei steigender Verkehrsdichte wird der Fahrer in Zukunft Zeit für Nebentätigkeiten im Auto geschenkt bekommen, die heute noch unmöglich sind. Stop-and-Gos und Einparken in enge Parklücken verlieren ihren Schrecken. Fahrerassistenzsysteme ermöglichen es dem Besitzer schon heute, die Fahrzeugführung in gewissen Situationen an das Fahrzeug abzugeben. Der Weg ist eindeutig: Vom teilautomatisierten bis hin zum vollautomatisierten Fahren. Die Dynamik, Leidenschaft und das Vergnügen bleiben dem Fahrer in jedem Fall erhalten – auf Knopfdruck können die Systeme ganz nach Fahrerwunsch ein- oder ausgeschaltet werden.

#### Umfangreiche Tests und stetige Weiterentwicklung

Continental's Spezialisten aus unterschiedlichen Disziplinen treiben den Trend des automatisierten Fahrens voran. Als Zulieferer für die Automobilhersteller weltweit geht Continental die Herausforderungen des Automatisierten Fahrens an. So werden neue Sensortechnologien und leistungsfähige Computersysteme für die kommenden Aufgaben entwickelt. Der Mensch-Maschine-Dialog beim Automatisierten Fahren verlangt nach neuen Komponenten und Konzepten. Eine Schwarm-Intelligenz, gebildet aus der Fahrzeugflotte auf der Straße, wird hoch- und vollautomatisierte Fahrzeuge im wahrsten Sinne des Wortes „um die Ecke“ blicken lassen. Große Datenmengen müssen dabei äußerst robust innerhalb und außerhalb der Fahrzeuge übertragen werden. Die Basis für diese Entwicklung, die Fahrerassistenzsysteme, leisten heute bereits wichtige Dienste: die Akzeptanz des automatisierten Fahrens Schritt für Schritt in der Gesellschaft zu schaffen.

#### Die Herausforderungen des vollautomatisierten Fahrens

**Sensorik:** Null Unfälle sind keine Utopie mehr. Die Basis liefern die Fahrerassistenzsysteme mit Sensoren, die das Fahrzeugumfeld mindestens so gut erfassen wie der Mensch. Rückspiegel können durch Kamerasysteme ersetzt werden und erhöhen nicht nur die Sicherheit, sondern verringern

auch den CO<sub>2</sub>-Ausstoß von Autos und Lkw. Für die Sensorfusion und letztlich die Auswertung der Sensordaten forscht Continental am Einsatz von künstlicher Intelligenz und bringt sein breites Sensorik- und Steuergeräte-Know-how in die Entwicklung ein.

**Schwarm-Vernetzung:** Der „sechste Sinn“ des Autos wird das Internet werden. Continental arbeitet an einem leistungsfähigen Backend mit hochgenauer Information über die Verkehrslage. Die Basis dafür liefert der Austausch von Sensordaten zwischen den Verkehrsteilnehmern und den Verkehrs-Großrechnern. Das erhöht die Sensorreichweite und ermöglicht den Blick des Fahrzeugs „um die Ecke“.

**Dialog zwischen Mensch und Maschine:** Wie sieht die Strategie aus, wenn das Fahrzeug vollautomatisiert die Autobahnausfahrt erreicht, und der Fahrer die Fahraufgabe wieder übernehmen soll? Continental entwickelt für das zukünftige Zusammenspiel zwischen Fahrzeug und Fahrer die notwendigen Komponenten und testet neue Lösungsansätze für die veränderten Ansprüche für den Mensch-Maschine-Dialog.

**Systemarchitektur:** Künftige Systemarchitekturen für das Automatisierte Fahren müssen die riesigen, im Auto zu verarbeitenden Datenmengen sicher managen. Ein Gigabyte Sensordaten pro Minute müssen in Echtzeit ausgewertet werden. Bei steigender Sensorleistung und damit steigender Datenmenge braucht es eine leistungsstarke und ausfallsichere Elektronik-Architektur.

**Ausfallsicherheit:** Heute arbeiten Fahrerassistenzsysteme als Rückfallebene für den Fahrer. Beim Automatisierten Fahren muss im Fehlerfall eine sichere Weiterfahrt oder ein kontrollierter, sicherer Fahrtabschluss ermöglicht werden. Entsprechend konfigurierte Bremssysteme sind derzeit bereits im Flottentest. Auch die Sicherheit vor Manipulationsversuchen muss beachtet werden. Continental arbeitet gemeinsam mit anderen Partnern aus der IT- und Automobilindustrie an Verfahren, die solche Versuche erkennen und die Fahrzeugsysteme entsprechend schützen. Eine solche Sicherheit wird kontinuierliche Aktualisierungen der Fahrzeugsoftware voraussetzen, um dem Stand der Technik über die Fahrzeuglebensdauer zu folgen.

**Akzeptanz:** Vertrauen in die zum Einsatz kommende Technologie ist aus Sicht von Continental die Basis für die Akzeptanz des Automatisierten Fahrens. Die Vertrauensbildung geschieht über den intelligenten Dialog zwischen Fahrer und Fahrzeug. Die Entwickler heutiger Fahrerassistenz- und Fahrerinformationssysteme berücksichtigen dies und schaffen mit ihrer immer größeren Verbreitung die Voraussetzung für die Akzeptanz künftiger automatisierter Fahrfunktionen.

## Klimaschutz

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Continental bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2050 in den betrieblichen Prozessen und in den Wertschöpfungsketten komplett klimaneutral zu werden. Die Erfüllung dieses Ziels betrachten wir als eine wichtige Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Konzerns.

Bis Ende 2020 stellen wir in einem ersten Schritt den kompletten externen Strombezug in der weltweiten Produktion auf erneuerbare Energien um, u. a. durch sogenannte Herkunftsnachweise. Bis 2040 sollen dann auch die gesamten eigenen Produktionsprozesse und bis 2050 die gesamte Wertschöpfungskette klimaneutral sein. Die Wertschöpfungskette umfasst dabei insbesondere unsere Lieferketten, die Logistik und die Nutzung unserer Produkte. Wichtigste Hebel für diese Ziele sind der Einsatz erneuerbarer Energien, die Entwicklung neuer Technologien und Effizienzsteigerungen.

### Ergebnis des Konzepts

Im Geschäftsjahr 2019 betrug der Anteil von Strom aus erneuerbaren Energiequellen rund 5,3% am Gesamtstromeinkauf. Die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2 des Greenhouse Gas (GHG) Protocol) haben sich auf 3,22 Mio t (Vj. 3,35 Mio t) reduziert. Diese beinhalten die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus fossilen Brennstoffen (Scope 1 des GHG Protocol) und die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Bezug von Strom, Dampf und Wärme (Scope 2 des GHG Protocol). Die Reduktion für 2019 ergibt sich insbesondere konjunkturell bedingt aus einem Rückgang des Energieeinsatzes.

Kennzahlen Klimaschutz <sup>1</sup>	2019	2018
Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1) in Mio t CO <sub>2</sub>	0,84	0,88
Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2) in Mio t CO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	2,38	2,47 <sup>3</sup>
<b>Eigene CO<sub>2</sub>-Emissionen gesamt (Scope 1 und 2) in Mio t CO<sub>2</sub></b>	<b>3,22</b>	<b>3,35<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet (ohne Flottenverbräuche). Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und gemäß des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

<sup>2</sup> Berechnung der Scope 2-Emissionen erfolgt auf Grundlage des berichteten Energieeinsatzes auf Basis der standortbasierten Methode des GHG Protocol und größtenteils unter Anwendung von Emissionsfaktoren der Defra (01/2019) und IEA (05/2018).

<sup>3</sup> Zahl für 2018 wurde aufgrund einer Anpassung in der Anwendung der standortbasierten Methode des GHG Protocol neu berechnet.

## Im Fokus

### RE100 – Strombezug von Continental wird Ende 2020 komplett auf Ökostrom umgestellt

RE 100 ist eine weltweite Unternehmensinitiative, die sich zum Einsatz von 100 Prozent erneuerbarem Strom verpflichtet hat.

Das Ziel der Initiative unter Leitung von The Climate Group in Partnerschaft mit dem Carbon Disclosure Project (beides Non-Profit-Organisationen) ist es, null CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Strombezug auf globalem Level voranzutreiben und den Strombezug bis spätestens 2050 komplett auf erneuerbaren Strom umzustellen.

Bisher haben sich weltweit mehr als 220 Unternehmen der Initiative RE100 angeschlossen und wird auch Continental im Geschäftsjahr 2020 der Initiative beitreten. Denn wir haben beschlossen, bereits bis Ende 2020 den kompletten externen Strombezug in der weltweiten Produktion auf erneuerbare Energien umzustellen, in einem ersten Schritt u. a. durch sogenannte Herkunftsnachweise. Dieses Ziel wird aktuell konzernweit von den Umweltschutz- und Einkaufsorganisationen implementiert. Im Geschäftsjahr 2019 betrug der Anteil von Strom aus erneuerbaren Energiequellen rund 5,3% am Gesamtstromeinkauf.

## Im Fokus

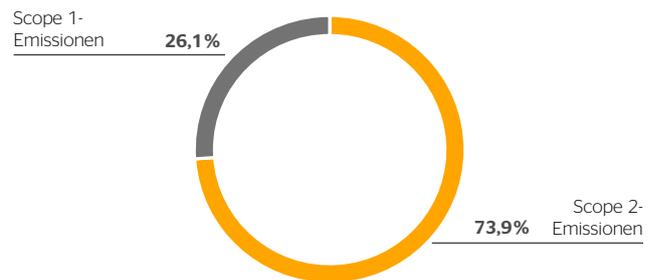
### Eigene CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2 des Greenhouse Gas Protocol) haben sich in 2019 auf 3,22 Mio t (Vj. 3,35 Mio t) reduziert. Die Verringerung ergibt sich konjunkturell bedingt insbesondere aus einem Rückgang des Energieeinsatzes.

Die in den eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen enthaltenen direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus fossilen Brennstoffen (Scope 1) betragen 0,84 Mio t (Vj. 0,88 Mio t). Sie setzen sich insbesondere aus dem Einsatz von Erdgas, Heizöl und Kohle zusammen.

Die enthaltenen indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2) beliefen sich auf 2,38 Mio t (Vj. 2,47 Mio t). Sie setzen sich insbesondere aus dem eingekauften Strom und Dampf zusammen.

### Eigene CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) 2019 (3,22 Mio t)<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet (ohne Flottenverbräuche). Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und gemäß des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

<sup>2</sup> Berechnung der Scope 2-Emissionen erfolgt auf Grundlage des berichteten Energieeinsatzes auf Basis der standortbasierten Methode des GHG Protocol und größtenteils unter Anwendung von Emissionsfaktoren der Defra (01/2019) und IEA (05/2018).

## Im Fokus

### CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Zum gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Continental Konzerns zählen nicht nur die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir in den betrieblichen Prozessen erzeugen (so genannter Scope 1 und 2 des GHG Protocol), sondern auch die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette entstehen. Letztgenannte bilanzieren wir gemäß des GHG Protocol als so genannte Scope 3-Emissionen. Branchen- und geschäftsmodellbedingt liegen die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Scope 3 um ein Vielfaches höher als die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Continental zuzurechnenden CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette summieren sich auf rund 0,2-0,3% der globalen menschengemachten Emissionen.

Bei Continental verteilen sich die Scope 3-Emissionen im Wesentlichen auf die Nutzungsphase der Produkte (v.a. bei Reifen und Komponenten in Pkw und Lkw) sowie den Einkauf von Materialien und Dienstleistungen. Diese machen über 90% der gesamten berichteten CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 1, 2 und 3 aus.

Das GHG Protocol definiert verschiedene Kategorien vom Bezug von Waren und Dienstleistungen bis hin zur Entsorgung bzw. Recycling der Produkte am Lebenszyklusende. Sie umfassen damit auf Basis der Geschäftsaktivitäten eines Geschäftsjahres sowohl Emissionen in diesem Jahr (z.B. bei Geschäftsreisen), in Vorjahren (z.B. beim Einkauf von Waren), aber auch zukünftige Emissionen (z.B. bzgl. der Nutzung der im Jahr hergestellten Produkte). Aktuell berichtet Continental im Scope 3 acht der 15 im GHG Protocol aufgeführten Kategorien.

Aufgrund der hohen Komplexität und enthaltenen Zukunftsaussagen nutzen wir für die Berechnung der Scope 3-Emissionen vereinfachte Modellierungen. Diese Modellierungen basieren auf verschiedenen Unternehmenskennzahlen wie z.B. Produkt-, Produktions- und Einkaufskennzahlen und korrelieren daher stark mit der Geschäftsentwicklung und enthalten zudem eine Vielzahl von Annahmen. Die Modellierungen dienen uns in erster Linie zur Identifikation von „Hot Spots“ in der gesamten Wertschöpfungskette, auf deren Basis wir in der Lage sind konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen für den Continental-Konzern abzuleiten.

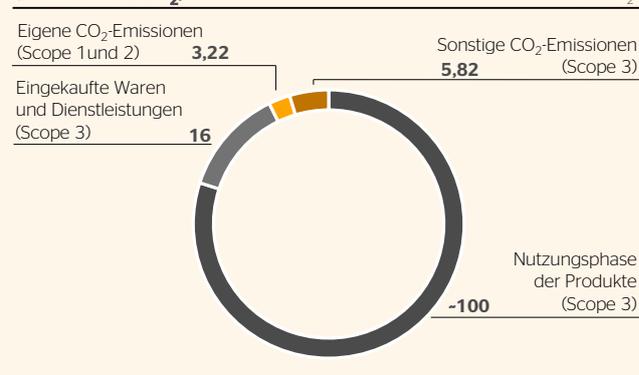
Unsere Modellierungen entwickeln wir kontinuierlich weiter. Deshalb sind Vorjahreswerte nur eingeschränkt vergleichbar. Dies gilt insbesondere für die Kategorie „Eingekaufte Ware und Dienstleistungen.“ Bei Vergleichen innerhalb der Branche ist zudem zu beachten, dass sich Modelle, Methoden und Annahmen, trotz Anwendung des GHG Protocol, erheblich unterscheiden können.

### Modellierte CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) in Mio t CO<sub>2</sub>

Kategorien des GHG Protocol	2019	Datenbasis <sup>1</sup>
Nutzungsphase der Produkte	-100	Effektiver Anteil (Reifen) bzw. Gewichtsanteil (Rest) an Durchschnittsfahrzeugen <sup>2</sup>
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	16	Einkaufsgewichte
Recycling und Entsorgung der Produkte am Lebenszyklusende	4	Produktgewichte mit Standardentsorgung, simplifiziert
Eingehende Logistik	0,6	Logistikausgaben
Ausgehende Logistik	0,6	Logistikausgaben
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten <sup>2</sup>	0,5	Energieverbrauch
Geschäftsreisen	0,1	Hochrechnung auf Basis eines Modellstandortes
Abfallentsorgung	0,02	Abfall nach Entsorgungsart
Weiterverarbeitung der Produkte, Arbeitswege der Mitarbeiter, geleaste Anlagen (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette), Franchising, Investments, Investitionsgüter	nicht berichtet	Effektiver Anteil (Reifen) bzw. Gewichtsanteil (Rest) an Durchschnittsfahrzeugen <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Je nach Modell wurden verschiedene Emissions- und Umrechnungsfaktoren genutzt, darunter insbesondere EU-Daten, DEFRA sowie anerkannte kommerzielle Datenbanken  
<sup>2</sup> Modelliert für Produkte, die in Kraftfahrzeugen (Pkw, Lkw) genutzt werden.

### Gesamte berichtete CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) 2019 (> 125 Mio t CO<sub>2</sub>)



Nutzungsphase der Produkte (Scope 3) -100

## Zirkuläres Wirtschaften

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Bei Continental existieren verschiedene Initiativen und Projekte für die Umsetzung von zirkulärem Wirtschaften, die auf verschiedenen Ebenen im Konzern gesteuert werden. Sie setzen zirkuläres Wirtschaften hinsichtlich Materialbedarf und -einsatz in unterschiedlichen Ausprägungen um. Beispielhaft zu nennen sind der Einsatz von Rezyklaten, die Runderneuerung von Reifen, Plastikreduktion und das betriebliche Abfallmanagement.

Das Denken in Ressourcenkreisläufen stellt eine langfristige Transformation des bisherigen Ressourcenmanagements dar und erfordert ein Umweltbewusstsein und Wissen der Mitarbeiter über Wirkungszusammenhänge im Unternehmen.

Hierfür wurde eine konzernweite Bewusstseins- und Mitmachkampagne zum Thema Ressourcenschonung und Abfallvermeidung konzipiert, die im Geschäftsjahr 2020 umgesetzt wird.

Als Indikator für das zirkuläre Wirtschaften bei Continental betrachten wir die Abfallverwertungsquote. Sie misst den Anteil des Abfalls, der durch externe Dienstleister einem Recycling oder der stofflichen, thermischen oder sonstigen Verwertung zugeführt wurde. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Abfallverwertungsquote bis zum Jahr 2030 auf 95 % zu steigern.

### Ergebnisse des Konzepts

Die Abfallverwertungsquote verbesserte sich im Geschäftsjahr 2019 auf 80 % (Vj. 78 %).

Kennzahl zirkuläres Wirtschaften <sup>1</sup>	2019	2018
Abfallverwertungsquote in %	80	78

<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet. Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## Im Fokus

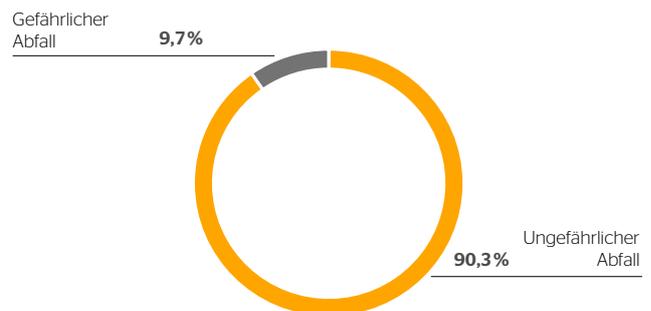
### Materialeinsatz und Abfallaufkommen 2019<sup>1</sup>

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir konzernweit insgesamt mehr als 4 Mio t Material und Komponenten eingesetzt. Hierzu zählten insbesondere Elastomere, Thermoplaste, Naturkautschuk, Metalle, Füllstoffe, Elektronikkomponenten sowie weitere Chemikalien und Komponenten.

Das Abfallaufkommen im Jahr 2019 betrug 409.280 t (Vj. 419.426 t). Der Anteil gefährlicher Abfälle gemäß lokal geltender Definition lag bei 9,7 % (Vj. 10,4 %). Für die fachgerechte Abfallentsorgung beauftragen wir behördlich zugelassene und zertifizierte Entsorgungsbetriebe.

Weitere Informationen zu unseren Konzernzielen im Bereich Abfall sind auch im Abschnitt zur neuen Strategie für den betrieblichen Umweltschutz auf S. 31 zu finden.

### Abfallaufkommen 2019 (409.280 t)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet. Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## Im Fokus

### Conti LifeCycle™: Unsere Reifen mit mehreren Leben

Die Bus- und Lkw-Reifen von Continental zeichnen sich durch erstklassige Qualität, eine hohe Laufleistung und einen niedrigen Kraftstoffverbrauch aus. Produkt, System und Service unterliegen hohen Standards und die Reifen sind Teil eines umfassenden Konzepts für mehr Effizienz im Flottenmanagement. Die Vorteile gehen über ein einzelnes Reifenleben hinaus: Dank der innovativen und professionellen Runderneuerungslösungen von Continental kann Reifen ein zweites Leben eingehaucht werden, was zu effektiv niedrigsten Gesamtkosten im Fuhrpark beiträgt.

Die Idee hinter dem ContiLifeCycle-Konzept ist, dass wir wertvolle natürliche Rohstoffe mehrfach verwerten, vor allem den Hauptbestandteil unserer Reifen: Naturkautschuk. Bei der sogenannten „Heißrunderneuerung“ wird der komplette Lkw- oder Bus-Reifen in einem Vulkanisierungsverfahren in unserem modernen und einzigartigen ContiLifeCycle-Werk in Hannover-Stöcken neu aufgelegt, inklusive Laufstreifen und Seitenwand. Teile des Reifens werden dort auch recycelt. Bei der Kaltrunderneuerung wird ein neuer Laufstreifen an eine noch intakte Karkasse angebracht – dies geschieht durch ein Netzwerk von zertifizierten Partnern auf der ganzen Welt. Zudem managen wir für Flottenkunden die Karkassen, also den kompletten Prozess von der Abholung bis zur Lieferung der runderneueren Reifen an den Kunden, also die gesamte Logistik dieses Prozesses.

Die Reifen sind strapazierfähig, kraftstoffeffizient und können nachgeschnitten sowie heiß- und kaltrunderneuert werden. Außerdem kümmern wir uns auch um das Management der Karkassen. Die Reifen sind so konzipiert, dass sie länger als ein Reifenleben halten, was unserer besonders langlebigen Karkasse zu verdanken ist. Continental investiert jährlich Millionen in die Forschung und Entwicklung. Das Ergebnis sind äußerst leistungsfähige Neureifen und neue Maßstäbe in puncto Exzellenz und Effizienz. Unser Fokus liegt auf dem Profil jeder Reifenlinie und einer optimalen Gesamtleistung. Bei der Runderneuerung von Continental erhalten Reifen die gleiche Profilttechnologie wie bei Neureifen.

Die Premium-Marken von Continental für runderneuerte Reifen, ContiRe™ und ContiTread™, bieten hohe Qualität zu fairen Preisen und schützen die Umwelt:

- › ContiRe™ ist unsere Lösung für die Heißrunderneuerung. Bei der Runderneuerung der Reifen kommt die gleiche Technologie zum Einsatz wie bei neuen Continental-Reifen.
- › ContiTread™ ist unsere Lösung für die Kaltrunderneuerung mit Premium-Laufstreifen und wird mit zertifizierten Partnern aus dem ContiLifeCycle-Netzwerk umgesetzt.

## Im Fokus

### Abfallmanagement und Recycling bei ContiTech

Unser Konzernziel ist es, das Abfallaufkommen bis 2030 pro Jahr um 2 % gemessen am Umsatz zu verringern. Deswegen gilt es, Abfälle zu vermeiden oder zumindest zu recyceln.

Während für produktionsbedingte Abfälle bei ContiTech schon systematische Vermeidungs- und Verringerungsmaßnahmen implementiert sind, existieren ebensolche für nicht-produktionsbedingte Abfälle, die aus Hilfsprozessen (z. B. Maschinenöle, Waschwässer etc.) oder durch Verpackungsabfälle entstehen, noch nicht. Auch weisen einige ContiTech-Standorte bisher eine vergleichsweise niedrige Abfallverwertungsquote auf.

Daher führte die ContiTech-Umweltorganisation im Geschäftsjahr 2019 verschiedene Analysen durch. Diese ergaben, dass nicht-produktionsbedingte Abfälle, die aus Hilfsprozessen (z. B. Maschinenöle, Waschwässer etc.) oder durch Verpackungsabfälle entstehen, zwar mengenmäßig eine hohe Relevanz aufweisen, da sie zu rund Zweidrittel zum Gesamtabfallaufkommen beitragen, diese jedoch je nach Standort sehr heterogen sind.

Außerdem ergaben die Analysen, dass detaillierte Auswertungen zur Abfallverwertungsquote und damit auch zur Ablei-

tung von Maßnahmen auf Basis der bisherigen Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem nicht möglich sind.

Aufgrund der Heterogenität der nicht-produktionsbedingten Abfälle, die aus Hilfsprozessen (z. B. Maschinenöle, Waschwässer etc.) oder durch Verpackungsabfälle entstehen, erweisen sich zentrale Abfallvermeidungs- oder Verringerungsmaßnahmen als nicht sinnvoll. Stattdessen sind standortindividuelle Lösungen zur Vermeidung und Verringerung dieser Abfälle zu ergreifen. Verantwortlich dafür sind die lokalen ESH-Manager.

Um die Datenlage zur Besserung zentraler Steuerung der Abfallverwertungsquote zu verbessern, haben wir die Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem erweitert. Welche Abfallarten werden zurzeit beseitigt? Ist für diese Abfallarten die Recyclingfähigkeit geprüft worden? Die Berichterstattung brachte hervor, dass es eine starke Abhängigkeit vom regionalen Markt für recycelte Materialien gibt. In unseren Umweltschutz-Maßnahmenplan haben wir daher den Austausch von guten Beispielen zum Abfallrecycling mit aufgenommen. Die nun vorliegenden Informationen ermöglichen es, den Prozess, die Abfallverwertungsquote zu erhöhen, auch zentral besser zu unterstützen.

## Im Fokus

### Weltweite Mitarbeiterengagement-Kampagne „Sustainability Heroes“

Im Jahr 2019 haben wir eine weltweite Mitarbeiterengagement-Kampagne entwickelt. Diese hat zum Ziel, Mitarbeiter bei Continental für Nachhaltigkeitsbelange zu sensibilisieren und das Engagement dafür – sei es am Arbeitsplatz oder auch im Privatleben – zu fördern. Die Botschaft dahinter ist einfach: Jede auch noch so kleine Aktion für Nachhaltigkeit zählt, da auch kleinere Aktionen in der Summe eine große Wirkung entfalten können.

Die auf den Namen „Sustainability Heroes“ getaufte Mitarbeiterengagement-Kampagne startete im Januar 2020 mit dem

Fokus auf zirkuläres Wirtschaften. Unter dem Motto „4R – Reduce, Reuse, Repair, Recycle“ sind unsere Mitarbeiter aufgefordert, konzernweit Aktivitäten zur Vermeidung von Abfällen, Recycling von Materialien und Wiederverwendung von Produkten zu entwickeln und umzusetzen. Die Projekte werden dokumentiert, so dass sie als gute Beispiele und zur Anregung von neuen Projekten dienen können.

Jedes Engagement wird mit einem internen „Sustainability Hero“-Zertifikat gewürdigt. Die Kampagne wird durch diverse Kommunikationsmaßnahmen begleitet.

## Nachhaltige Lieferketten

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

In unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner definieren wir die grundsätzlichen Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Lieferketten, u. a. in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung überprüfen wir potenzielle neue Lieferanten und Dienstleister mittels einer Selbstauskunft und teilweise Audits vor Ort, die auch Nachhaltigkeitsthemen beinhalten können (z. B. zu Brandschutz und Arbeitssicherheit).

Mit der Anerkennung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner erwarten wir, dass Lieferanten und Dienstleister die Umsetzung der darin genannten Nachhaltigkeitsanforderungen auch in ihren jeweiligen Lieferketten vorantreiben. Für den Einkauf von Naturkautschuk haben wir darüber hinaus eine spezielle Einkaufspolitik zur Verbesserung der Bedingungen im Kautschukanbau formuliert, die wir den betreffenden Lieferanten ebenfalls aushändigen und deren Befolgung wir verlangen.

Die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen aus dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner bewerten wir insbesondere mithilfe von Selbstauskünften über die Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC, die einen anerkannten Standard für Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferanten in unseren Industrien darstellen. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex behält sich Continental das Recht vor, Verbesserungsmaßnahmen einzufordern oder die Geschäftsbeziehung zu beenden. Verstöße können jederzeit auch über die weltweit rund um die Uhr erreichbare Compliance- & Antikorruptions-Hotline gemeldet werden.

Die Nachhaltigkeit in den Lieferketten wird von den jeweiligen Einkaufsorganisationen koordiniert, die bei Continental nach Geschäftsfeldern und Produktgruppen mit Teams in den verschiedenen Ländern aufgebaut sind.

### Ergebnisse des Konzepts

Zum 31. Dezember 2019 lagen uns 670 (Vj. mehr als 750) gültige Selbstauskünfte von Lieferanten über die beiden Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC vor. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von 57 % (Vj. mehr als 60 %) der für diesen Prozess ausgewählten Lieferanten.

Kennzahl nachhaltige Lieferketten <sup>1</sup>	31.12.2019	31.12.2018
Anzahl der vorliegenden, gültigen Lieferanten-Selbstauskünfte	670	> 750

<sup>1</sup> Basierend auf den Selbstauskünften über EcoVadis und NQC.

## Im Fokus

### Konfliktminerale

Als Zulieferer der Automobilindustrie sind wir uns unserer Rolle bei der nachhaltigen Beschaffung wichtiger Rohmaterialien bewusst.

Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir für mehr Transparenz zur Herkunft kritischer Rohstoffe in unseren Produkten sorgen. Zu den kritischen Rohstoffen zählen neben Naturkautschuk auch die sogenannten Konfliktminerale Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, die zum Teil in konfliktbehafteten Regionen abgebaut und zur Finanzierung bewaffneter Konflikte genutzt werden.

Mit Fokus auf den Unternehmensbereich Automotive Technologies fragen wir mithilfe des „Conflict Minerals Reporting Template“ (CMRT) der Responsible Minerals Initiative bei direkten Zulieferern umfassende Informationen zu den Schmelzen und Minen in den Herkunftsländern der verwendeten Mineralien ab. Über unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner bestärken wir unsere direkten Zulieferer darin, verantwortungsbewusst zu handeln und ihre Mineralien nicht aus Regionen zu beziehen, die zur direkten oder indirekten Finanzierung von bewaffneten Gruppen und Menschenrechtsverletzungen dienen.

## Im Fokus

### Rubberway: Michelin, Continental und SMAG gründen Joint Venture

Quelle:  Pressemitteilung vom 12. September 2019

Michelin, ein weltweit führender Anbieter von Reifen und nachhaltiger Mobilität, Continental, ein Technologieunternehmen und weltweit führender Reifenhersteller und SMAG, ein führender Softwareentwickler für die Landwirtschaft, geben die geplante Gründung eines Joint Venture bekannt, das sich auf die Entwicklung und Verbreitung einer technischen Lösung für die Abbildung von Nachhaltigkeitspraktiken in der Naturkautschuk-Lieferkette spezialisiert: Rubberway®.

Das Konzept von Rubberway stimmt mit den Zielen der Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR) überein.

Das Joint Venture soll noch vor Ende 2019 gegründet werden und die Arbeit aufnehmen (vorbehaltlich der Zustimmung der entsprechenden Kartellbehörden). (Anmerkung der Redaktion: Das Joint Venture wurde in der Zwischenzeit gegründet.)

Rubberway ist eine technische Plattform, die Praktiken und Risiken bezüglich der Umwelt, sozialer Natur sowie gesellschaftlicher Verantwortung entlang der gesamten Liefer- und Produktionskette der Naturkautschukindustrie feststellt und evaluiert - von den vorgelagerten Plantagen bis hin zu den nachgelagerten Gummiverarbeitungswerken. Rubberway wird seinen Nutzern (Reifenherstellern) die gesammelten Daten liefern, damit sie die Nachhaltigkeit in der Naturkautschuk-Kette überwachen und verbessern können.

Die Lieferkette der Naturkautschukindustrie ist hochkomplex, mit rund sechs Millionen Kleinbauern, 100.000 Zwischenhändlern und mehr als 500 Verarbeitungsbetrieben. Die technische Plattform Rubberway, die in Zusammenarbeit mit Softwareentwickler SMAG realisiert wurde, ist seit 2017 einsatzbereit und wird bereits in einigen der größten Produzentenstaaten verwendet (darunter Thailand, Indonesien, Elfenbeinküste, Nigeria, Ghana und Brasilien).

In das Joint Venture bringt Michelin seine Nutzungs- und Verwertungsrechte ein sowie seine Erfahrungen mit dem System vor Ort. Continental unterstreicht sein Interesse an dieser Lösung durch seine Investition in das Joint Venture und macht dadurch den Weg frei für die breitere Anwendung der Plattform durch andere Reifenhersteller und Zulieferer der Automobilindustrie. Dadurch wird die Verbreitung von verantwortlichen Praktiken in der Naturkautschukindustrie beschleunigt.

SMAG steuert seine gesamte technologische und industrie-spezifische Expertise bei digitalen Lösungen für die Landwirtschaft bei.

Mit diesem Joint Venture wollen die Partner Rubberway zu einer unabhängigen Lösung machen, die von allen anderen Unternehmen der Naturkautschuk-Branche leicht verwendet werden kann und dadurch zu mehr Transparenz in der Lieferkette beiträgt.

# Weitere wesentliche Themen

## Innovation und Digitalisierung

### Forschung und Entwicklung

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Forschung und Entwicklung (↗ ab S. 46)

**Hinweis:** Dieser Text wurde gekürzt. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Zusammen mit unserer neuen Organisationsstruktur wurde im Januar 2020 bei **Automotive Technologies** der Bereich Holistic Engineering and Technologies, genannt he[a]t, für die Forschung und Entwicklung (F&E) eingerichtet. Die Einheit übernimmt Verantwortung für zentrale Entwicklungsaktivitäten der Geschäftsfelder Autonomous Mobility and Safety sowie Vehicle Networking and Information. he[a]t wird Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz, zentrale Architekturen, Software oder Plattformen für Hochleistungsrechner (High-Performance-Computer, HPC) abdecken und das weltweite Engineering in einem Netzwerk sicherstellen. Grundlegende Standards sollen zentral definiert, koordiniert und entwickelt werden, um sie dezentral effizient und möglichst schnell auf Kundenbedürfnisse anzupassen. Durch he[a]t stärken wir unsere organisationsübergreifende Zusammenarbeit, verkürzen Innovationszyklen und erhöhen die Flexibilität unserer Innovationsprozesse. Im Unternehmensbereich **Rubber Technologies** sind die F&E-Organisationen nach wie vor unterschiedlich aufgestellt. Die F&E des Geschäftsfelds Tires ist weitgehend zentral organisiert, da die Produktanforderungen für Reifen weltweit sehr ähnlich sind. Im Geschäftsfeld ContiTech sind die F&E-Aktivitäten aufgrund der unterschiedlichen Produktbereiche vorwiegend dezentral organisiert. Die F&E des Unternehmensbereichs **Powertrain Technologies** ist in der Zentralfunktion Technology and Innovation zusammengefasst. Kommunikation in Echtzeit

Vernetzte Fahrzeuge sind Grundlage für Echtzeit-Verkehrsmeldungen, Informationen zu Gefahrenstellen und zukünftige Fahrerassistenzfunktionen, da sie direkt mit anderen Fahrzeugen oder der

Infrastruktur kommunizieren. So sorgen sie für mehr Fahrsicherheit und Effizienz bzw. weniger Kraftstoffverbrauch.

Ein Entwicklungsschwerpunkt von Continental im Berichtsjahr war die flexible 5G-Hybridplattform zur V2X-Kommunikation. V2X (Vehicle to Everything) wird die Kommunikation des Fahrzeugs, mit z. B. anderen Fahrzeugen, der Verkehrsinfrastruktur, Personen oder Netzwerken genannt. Die Besonderheit der Plattform ist, dass sie sowohl die Kommunikation über das Mobilfunknetz als auch den schnellen und zuverlässigen direkten Datenaustausch ermöglicht.

Anders als bei der Kommunikation über das Mobilfunknetz ist die Technologie für eine direkte V2X-Kommunikation weltweit unterschiedlich. Die neue hybride V2X-Lösung bringt beide Kommunikationsstandards auf eine Hardware- und Softwareplattform. Das senkt die Kosten und verringert die Komplexität bei der weltweiten Anwendung der V2X-Kommunikation. Fahrzeughersteller können so den Herausforderungen beim globalen Einsatz von V2X begegnen.

Zur Erprobung des fahrerlosen Fahrens werden Verkehrsknotenpunkte mit smarter Sensorik zu intelligenten Kreuzungen umgebaut. Sensoren in Ampeln und Straßenlampen tauschen dann Daten mit Fahrzeugen in der Nähe aus, um insbesondere Fußgänger und Fahrradfahrer zu schützen. Die Technologie kann z. B. einen Fahrer beim Abbiegen vor verdeckten Fußgängern oder Radfahrern warnen. Durch die Verkehrsdaten der Straßenlampen können Emissionen gesenkt werden, denn die Signalwechsel der Ampeln können so gesteuert werden, dass der Verkehrsfluss optimiert und Stillstandzeiten an Kreuzungen verringert werden.

### Server ersetzt Steuergeräte

Leistungsstarke Server werden in Zukunft die Rechenleistung von bis zu 100 Steuergeräten im Auto übernehmen. Der von uns entwickelte High-Performance-Computer (HPC) ermöglicht ein hohes Maß an Fahrzeugvernetzung, z. B. um Funktions- und Sicherheits-

Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	2019		2018	
	Mio €	% vom Umsatz	Mio €	% vom Umsatz
Chassis & Safety	1.048,7	11,2	1.023,2	10,7
Powertrain	664,1	8,5	672,6	8,7
Interior	1.189,2	12,4	1.064,7	11,0
Reifen	299,4	2,6	299,4	2,6
ContiTech	162,8	2,5	149,1	2,3
<b>Continental-Konzern</b>	<b>3.364,2</b>	<b>7,6</b>	<b>3.209,0</b>	<b>7,2</b>
<b>Aktivierung von Forschungs- und Entwicklungskosten</b>	<b>232,4</b>		<b>158,0</b>	
in % der Forschungs- und Entwicklungskosten	6,5		4,7	
<b>Abschreibungen auf aktivierte Forschungs- und Entwicklungskosten</b>	<b>120,4</b>		<b>90,0</b>	

Updates im Fahrzeug zu installieren, die drahtlos übertragen werden. So werden Fahrzeuge einfacher und schneller aktuell gehalten. Der HPC geht bei den ID-Elektromodellen von Volkswagen in Serie.

#### **Zusammenspiel von Mensch und Maschine**

Mit der Entwicklungsplattform CUBE (Continental Urban Mobility Experience) erforschen und erproben wir den fahrerlosen Transport von Personen oder Gütern und die stärkere Vernetzung aller Verkehrsteilnehmer untereinander. CUBE ist ausgestattet mit einer Reihe von Continental-Produkten und -Systemen, darunter Sensoren, Bremsen, Steuergeräte, Fahrerassistenzsysteme, Oberflächenmaterialien und Reifen. Unsere Technologien für das autonome Fahren, die in CUBE eingesetzt sind, sind bereits in den USA, Japan, China, Singapur und Deutschland im Einsatz. Dabei handelt es sich um mehrere Pilotprojekte auf vorgegebenen öffentlichen Strecken, Universitäts- und Messegeländen sowie an unseren Standorten. Autonome Shuttlebusse oder Robo-Taxis werden in Zukunft als Ergänzung des öffentlichen Nahverkehrs eine entscheidende Rolle spielen.

#### **Digitales Reifenmanagement**

Sensoren im Reifen liefern Informationen, die helfen, Sicherheit und Kraftstoffeffizienz zu erhöhen. Conti C.A.R.E. (Connected. Autonomous. Reliable. Electrified.) heißt unser Konzept, das Rad- und Reifentechnologie verbindet. Conti-C.A.R.E.-Reifen verfügen über Sensoren in der Reifenstruktur. Sie generieren und interpretieren kontinuierlich Daten über Profiltiefe, mögliche Beschädigungen, Reifentemperatur und Fülldruck. Die Daten werden an ContiConnect, unsere internetbasierte digitale Plattform für Pkw- und Nutzfahrzeugreifen, weitergeleitet und ausgewertet. Entsprechen die Werte nicht der Norm, wird der Flottenmanager automatisch per SMS oder E-Mail informiert. Durch Conti C.A.R.E. kann der CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringert, die Laufleistung verbessert und Reifenpannen können reduziert werden. Die Applikation wird kontinuierlich weiterentwickelt, um das Fahren noch sicherer, komfortabler und wirtschaftlicher zu machen. ContiConnect wurde von der Zeitschrift „Transport“ der Europäische Transportpreis für Nachhaltigkeit 2020 verliehen.

#### **Hohe Leistung trotz geringer Spannung**

Ein Voll-Hybrid-Fahrzeug mit 48-Volt-Technologie galt bislang als nicht realisierbar. Fährt ein Hybridfahrzeug rein elektrisch, arbeitet der elektrische Teil des Antriebs üblicherweise mit Hochvolttechnik, d. h. hohen Spannungen von bis zu 800 Volt. Nun ist es uns gelungen, ein 48-Volt-Hybridssystem zu entwickeln, das vergleichbare Merkmale wie ein Hochvolt-Elektroantrieb aufweist: die 48-Volt-High-Power-Technologie. Schlüsselkomponente dabei ist eine neue, wassergekühlte Elektromaschine mit hohem Wirkungsgrad, deren Spitzenleistung im Vergleich zu bislang eingesetzten auf 30 kW verdoppelt werden konnte. Damit wird rein elektrisches Fahren bis zu einem Geschwindigkeitsbereich von 80 bis 90 km/h möglich.

Das neue System aus E-Maschine mit integrierter Leistungselektronik und einer Batterie senkt den Spritverbrauch und somit auch den CO<sub>2</sub>-Ausstoß gegenüber vergleichbaren Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor um rund 20%. Zugleich ist die neue Technologie auf 48-Volt-Basis deutlich kostengünstiger als die bislang verwendeten Hochvoltssysteme.

#### **Zentrum für funktionale Drucktechnologien**

Am Standort Freiburg richten wir ein Technikum ein, um mit Kooperationspartnern aus Industrie und Wissenschaft den funktionalen Druck, z. B. gedruckte Elektronik, zur Marktreife zu entwickeln. Die Möglichkeiten für eine kosteneffiziente, schnelle und nachhaltige Herstellung von intelligenten Oberflächen sind breit gefächert. Sie dienen u. a. als Basis für Industrie 4.0. Gedruckte Elektronik steht für elektronische Anwendungen, die per Druckverfahren hergestellt werden. Statt Druckfarben werden elektrisch leitfähige Tinten als Leiterbahnen und Bauteile auf Oberflächen gedruckt. So werden heute beispielsweise bereits Sensoren oder Solarzellen mithilfe dieser Methode hergestellt. Weiteres Geschäftspotenzial ergibt sich in der Verpackungsindustrie. Funktionale und individuell gestaltete Verpackungen werden künftig ein wichtiges verkaufsunterstützendes Element werden.

#### **Umweltschonendes Haftsystem für textile Festigkeitsträger**

Continental und Kordsa haben COKOON™, ein umweltschonendes Haftsystem für textile Festigkeitsträger mit Gummimischungen entwickelt, die z. B. in der Reifenindustrie, in Industrieschläuchen und Förderbändern verwendet werden. Die neue Technologie ermöglicht die Haftung von textilen Festigkeitsträgern ohne Einsatz der als gesundheitsschädlich eingestuften Chemikalien Resorcin und Formaldehyd. Erste Serienreifen mit der Technologie sind bereits im Markt. Beide Partner verfolgen das Ziel, COKOON™ als neuen Haftsystem-Standard zu etablieren und damit das bisherige Haftsystem abzulösen. Dafür ist eine lizenzrechtliche Open-Source-Lösung entwickelt worden, die interessierten Unternehmen zur Prüfung zur Verfügung gestellt wird. Continental und Kordsa verzichten auf Entwicklungs- oder Lizenzgebühren. Im Gegenzug verpflichten sich teilnehmende Unternehmen, ihre Patente zur Weiterentwicklung der Technologie anderen Partnern ebenfalls unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

## Im Fokus

### Vernetzung und Digitalisierung machen innovative Fahrzeugtechnik noch attraktiver

**Quelle:** Continental-Website: [www.continental.com](https://www.continental.com) > in der Rubrik **Produkte & Innovationen > Innovationen > Vernetzung (31.03.2020)**

Intelligente Lösungen für das Informationsmanagement, neue Mobilitätskonzepte, Technologien für mehr Fahrsicherheit, verbrauchsärmere Antriebe: Mit den stetig wachsenden Möglichkeiten der Digitalisierung und ganzheitlichen Vernetzung unterstützt Continental Fahrzeughersteller, Industrien und neue Marktteilnehmer dabei, Mobilität so angenehm wie möglich zu gestalten. Wir fordern und fördern Technologien, die ein Plus an Fahrkomfort ermöglichen - und mit Themen wie Fahrzeugsicherheit und Nachhaltigkeit vereint.

#### **Technische Bereicherung für das gesamte Fahrzeug**

Als Autofahrer nehmen wir viele Dinge als selbstverständlich wahr: Elektronische Wegfahrsperren, schlüssellose Zugangs- und Startsysteme oder leicht bedienbare Fahrzeugcomputer gehören heute zu einem Mindestmaß an Komfort bei vielen Fahrzeugen. Seit Jahren treiben wir das Thema Fahrkomfort mit modernster Fahrzeugtechnik voran und entwickeln stetig neue Lösungen, die das Fahren noch komfortabler machen.

Die Vernetzung unseres täglichen Lebensraums ermöglicht inzwischen eine immer engere Verzahnung auch mit der Mobilität. Zukünftige Fahrzeuge zeigen nicht mit einer „gefühlten Intelligenz.“

#### **Damit Autofahren noch mehr Freude macht**

Neben Sicherheit und Effizienz ist der Komfort bei der individuellen Mobilität ein immer wichtigerer Faktor. Continental unterstützt Fahrzeughersteller weltweit dabei, unterschiedlichste Fahrzeugklassen mit intelligenten und attraktiven Funktionen auszurüsten. Ob Fahranfänger im Kleinwagen oder Berufskraftfahrer im Nutzfahrzeug, Continental entwickelt und liefert Komplettsysteme, die den Innenraumkomfort regeln, zum Beispiel intelligente Klimasteuerungen oder individuell klimatisierbare Autositze. Continental steht den Fahrzeugherstellern als Entwicklungspartner zur Verfügung. Neue Möglichkeiten ergeben sich zudem aus der Entwicklung Intelligenter Transportsysteme. Cloud-basierte Softwarelösungen von Continental bieten zukünftig nicht nur mehr Komfort für die Fahrer und Passagiere, sondern auch für die Transportindustrie.

#### **Intelligente Vernetzung in der Autoindustrie**

Die ganzheitliche Vernetzung bietet für Continental ein breites Entwicklungsfeld. Von Intelligenzen Transportsystemen bis zu Software und Elektronik im Fahrzeug: All dies bietet eng vernetzt die Chance auf neue Funktionen, mehr Effizienz und macht die Autos von morgen im Mobilitätsmix nochmals attraktiver. Eine ganzheitliche Vernetzung verbindet Fahrzeuge weltweit nahtlos und in vielfältiger Weise: mit dem Fahrer, mit anderen Fahrzeugen, mit mobilen Endgeräten und mit der Infrastruktur.

## Saubere und sichere Fabriken

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Unsere Unternehmenspolitik für Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz (ESH) gibt die Leitlinien für saubere und sichere Fabriken vor. Verantwortlich für das Management sind die beiden Unternehmensfunktionen Umwelt sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit, die durch entsprechende ESH-Funktionen auf verschiedenen Ebenen im Konzern ergänzt werden. An den Standorten koordinieren jeweils lokale ESH-Manager unter Verantwortung der Standortleitungen den operativen Umwelt- und Arbeitsschutz vor Ort. In den ESH-Managementhandbüchern sind die konkreten organisatorischen und auch technischen Vorgaben für die Standorte definiert.

Alle Personen in unserem Unternehmen sollen vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen geschützt werden. Für den betrieblichen Umweltschutz wurden 2019 neue Ziele definiert. Diese beinhalten neben der Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren Standorten und der Erhöhung der Abfallverwertungsquote auch die Reduktion des Energieeinsatzes und Energieeffizienzsteigerungen sowie die Reduktion des Wasserverbrauchs und des Abfallaufkommens.

Mit der Implementierung von lokalen Managementsystemen wird die Umsetzung von Umweltschutz, Energieeffizienz und Arbeitssicherheit vor Ort unterstützt.

### Ergebnisse des Konzepts

Ein Großteil unserer Mitarbeiter war 2019 durch Zertifizierungen der lokalen Managementsysteme in den Bereichen Umweltschutz (nach ISO 14001 oder vergleichbar), Energieeffizienz (ISO 50001 oder vergleichbar) oder Arbeitssicherheit (ISO 45001 oder vergleichbar) abgedeckt.

Die Unfallrate, d. h. die Anzahl der Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden, verbesserte sich auf 3,03 (Vj. 3,41).

Kennzahlen saubere und sichere Fabriken	31.12.2019	31.12.2018
Zertifizierungen für Umweltschutzmanagementsysteme (ISO 14001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in %	82	> 80 <sup>1</sup>
Zertifizierungen für Energiemanagementsysteme (ISO 50001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in %	49	- 50 <sup>1</sup>
Zertifizierungen für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in %	69	- 67 <sup>1</sup>
Anzahl der Unfälle pro Mio Arbeitsstunden <sup>2, 3, 4</sup>	3,03	3,41

<sup>1</sup> 2018 nicht als Kennzahl berichtet, sondern als indikative, gerundete Angabe im Text.

<sup>2</sup> Nur Stammebelegschaft (eigene Mitarbeiter).

<sup>3</sup> Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag, d. h. mit mindestens einem Ausfalltag über den Tag des Unfalls hinaus.

<sup>4</sup> Ohne Continental Tire Sales (ca. 2 % der Gesamtanzahl Mitarbeiter).

## Im Fokus

### Sechs Ziele für den betrieblichen Umweltschutz bis 2030

2019 hat Continental eine neue Strategie für den betrieblichen Umweltschutz formuliert. Neben dem Thema Klimaschutz (s. S. 20), beinhaltet sie die Aspekte Energie, Wasser und Abfall.

- > **Aspekt Energie:** Bis 2030 wollen wir den Energieeinsatz um 20 % gemessen am Umsatz im Vergleich zu 2018 zu reduzieren. Außerdem wollen wir bis 2030 1 TWh Energie über Energieeffizienzprojekte einsparen. Dies entspricht rund 10 % des derzeitigen jährlichen konzernweiten Energieeinsatzes von Continental. Der Fokus liegt daher in den nächsten Jahren verstärkt auf der Umsetzung von Energieeffizienzprojekten. Durch die enge Vernetzung unserer Mitarbeiter in den Energie- und Engineering-Funktionen gewährleisten wir einen kontinuierlichen Wissenstransfer, um hocheffiziente Technologien in allen Bereichen zu etablieren.
- > **Aspekt Wasser:** Bis 2030 wollen wir den Wasserbedarf in Gebieten mit hohem Wasserrisiko jährlich um 4 % gemessen am Umsatz und in Gebieten mit mittlerem Wasserrisiko jährlich um 2 % gemessen am Umsatz reduzieren. Mit diesem risikobasierten Ansatz konzentrieren wir uns gezielt auf die

Regionen in der Welt, in denen Wasser immer knapper wird. Im Vordergrund stehen Effizienzprojekte, die die Vermeidung und Mehrfachverwendung von Wasser beinhalten. Die Bewertung aller Standorte und unserer Lieferkette folgt konsequent gemäß der regelmäßig aktualisierten Risikobewertungsinstrumente des World Resource Institutes und Aqeduct. Auf dieser Weise können wir die vorhandenen Mittel gezielt und effizient einsetzen.

- > **Aspekt Abfall:** Bis 2030 wollen wir das Abfallaufkommen pro Jahr um 2 % gemessen am Umsatz verringern. Deswegen gilt es, Abfälle zu vermeiden oder zu mindestens zu recyceln. Das gilt auch für das Thema Plastik: Unsere Kampagne „Zero Plastic“ aus dem vergangenen Jahr haben wir in die neue Umweltstrategie integriert. Alle Ergebnisse der durchgeführten Pilotprojekte im Rahmen der Zero-Plastic-Kampagne wurden in einen neuen Abfallleitfaden überführt und schrittweise in allen Werken ausgerollt. Konsequentes und systematisches Abfallmanagement ist jetzt fester Bestandteil unserer Abfalllogistik. Außerdem wollen wir die Abfallverwertungsquote bis 2030 auf 95 % erhöhen (weitere Informationen hierzu auch im Kapitel zirkuläres Wirtschaften auf S. 23).

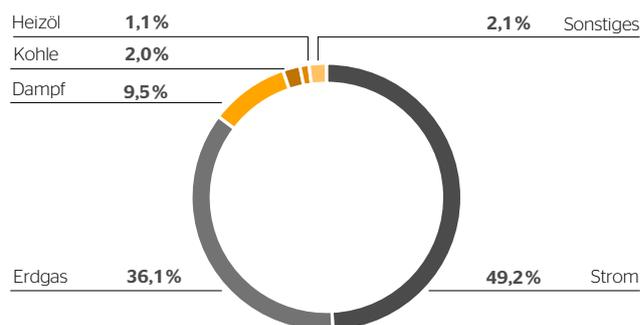
## Im Fokus

### Energie

Im Geschäftsjahr 2019 betrug der gesamte Energieeinsatz 9,6 TWh (Vj. 9,9 TWh) und setzte sich hauptsächlich aus eingekauftem Strom und Erdgas zusammen. Der Anteil von eingekauftem zertifiziertem Ökostrom und selbst erzeugtem Solarstrom aus Photovoltaik am Gesamtenergieeinsatz betrug 2,7 % (Vj. 2,1 %). Im Berichtsjahr wurden 653 MWh (Vj. 600 MWh Energie) extern verkauft.

Im Berichtsjahr haben wir diverse Energieeffizienzprojekte umgesetzt, um Energie einzusparen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Diese konzentrierten sich vor allem auf die Bereiche Infrastruktur und Produktion. Durch die enge Vernetzung unserer Mitarbeiter in den Energie- und Engineering-Funktionen gewährleisten wir einen kontinuierlichen Wissenstransfer, um hocheffiziente Technologien in allen Bereichen zu etablieren.

### Energieeinsatz nach Energieträgern 2019 (9,6 TWh)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet (ohne Flottenverbräuche). Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## Im Fokus

### Beispiel Regensburg – ein Standort mit einer Vorreiterrolle beim Klima- und Umweltschutz

Als erster Continental Standort hat Regensburg im März 2019 das Continental Automotive-interne Nachhaltigkeitslabel „Green Plant Label Award“ in Gold erhalten. Das Green Plant Label bewertet Kriterien wie Energieeffizienz, Wasserverbrauch, Emissionen in Luft und Wasser, Umgang mit Abfall sowie die Recyclingquote und berücksichtigt dabei auch Anforderungen der Normen ISO14001 und ISO50001. Mit diesem Award untermauert der Standort seine Vorreiterrolle beim Klima- und Umweltschutz.

Der Standort konnte den Energiebedarf pro Stück zwischen 2013 und 2019 um 30 % senken, die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Stück sogar um 94 %. Auch Wasser, Abfall und Plastik konnten signifikant eingespart werden. Seit 2019 bezieht Regensburg zu 100 % zertifizierten Ökostrom.

Wesentlicher Bestandteil des Energiemanagements in Regensburg ist das Energiedatenmanagementsystem. Von Druckluft über Kältemaschinen bis hin zu den Gasanlagen: das System liefert alle relevanten Energiekennzahlen. Etwa 850 Zählpunkte sind dazu im Einsatz. Die automatisierte Überwachung sorgt für ein jederzeit transparentes Monitoring des Energiebedarfs und schafft so die Voraussetzung für eine kontinuierliche Optimierung der Prozesse und Anlagen.

Eine wichtige Rolle spielen zudem Gebäudeleittechnik und Netzanalyse. Im Zusammenspiel der drei Systeme wird bei nahezu jedes einzelne Equipment gemessen und überwacht.

Der Erfolg in Regensburg ist damit untrennbar mit dem hohen Digitalisierungsgrad verbunden. Weitere Best-Practice-Beispiele sind u. a. die automatische Leckage-Überwachung beim Wasserverbrauch sowie die Lüftungstechnik: Hier wurden die Anlagen auf Hocheffizienzfilter umgerüstet und dabei Predictive-Maintenance-Sensorik zur Überwachung der Druckdifferenz eingebaut. Anhand der Sensorwerte werden die Filter getauscht. So konnte auch hier die Energieeffizienz erhöht und Wartungskosten der Lüftungsanlagen gesenkt werden.

Mit diesen Ansätzen wurden am Standort Regensburg in 2019 rund 2,3 % des Gesamtenergiebedarfs eingespart werden. Dazu haben u. a. mehr als 25 Energieprojekte beigetragen.

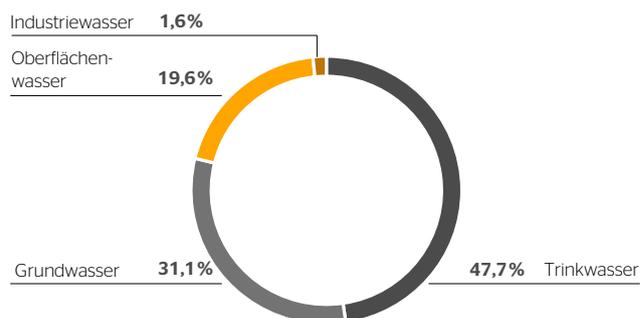
## Im Fokus

### Wasserbedarf

Im Geschäftsjahr 2019 betrug der gesamte Wasserbedarf 19,5 Mio m<sup>3</sup> (Vj. 20,6 Mio m<sup>3</sup>). Er setzte sich insbesondere aus Trinkwasser von öffentlichen Wasserversorgern sowie Grund- und Oberflächenwasserentnahmen zusammen. Die Entnahmen sind in Bezug auf die maximalen Entnahmemengen behördlich genehmigt. Einige dieser Quellen liegen am Rand von Grundwasserschutzzonen. Negative Einflüsse auf die Biodiversität sowie auf lokale Gemeinschaften wurden im Rahmen der regelmäßigen Kontrolle weder unternehmensintern noch durch Behörden festgestellt.

An verschiedenen Standorten wurden 1,1 Mio m<sup>3</sup> (Vj. 0,5 Mio m<sup>3</sup>) Wasser aus Produktionsprozessen wiederaufbereitet und für verschiedenste Zwecke verwendet, z. B. für die Grünflächenbewässerung oder die Nutzung in Sanitäranlagen.

### Wasserbedarf nach Quellen 2019 (19,5 Mio m<sup>3</sup>)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Basierend auf der Berichterstattung über das Umweltdatenerfassungssystem, das die relevanten Produktions- und Forschungs- und Entwicklungsstandorte beinhaltet. Definitionen in Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## Im Fokus

### Healthy to the Core – Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit und Gesundheit sind wesentliche Bestandteile unserer Verantwortung und unserer Geschäftsaktivitäten. Wir verfolgen die Ziele, alle Personen in unserem Unternehmen vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen sowie die Gesundheit unserer Mitarbeiter aktiv zu fördern.

Die Grundlagen hierfür sind in der globalen ESH-Politik festgelegt, die Anfang 2019 gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen weiterentwickelt wurde.

Die konzernweiten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzaktivitäten werden von der Unternehmensfunktion Arbeitssicherheit und Gesundheit innerhalb des Vorstandsressorts Personal und Nachhaltigkeit koordiniert. Diese führt regelmäßige Risikoanalysen durch und erarbeitet auf dieser Basis konzernweite Vorgaben für die Arbeitssicherheit, die Arbeitsmedizin, das Gesundheitsmanagement, die Ergonomie und das Gefahrstoffmanagement. Die operative Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz obliegt jeder Führungskraft und jedem Mitarbeiter – unterstützt durch Safety & Health-Manager an den Standorten vor Ort.

Über verschiedene interne Netzwerke tauschen sich die Experten regelmäßig aus und entwickeln die Maßnahmen und Programme weiter. Neben den Safety & Health-Managern gehören zu diesem Netzwerk auch die weltweit mittlerweile mehr als 80 Ergonomie-Teams, die Arbeitsplätze beispielsweise altersunabhängiger gestalten.

Das bindende Regelwerk zur Umsetzung der Vorschriften und Arbeitsanweisungen ist das globale ESH-Managementhandbuch, das auch Grundlage für die zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsysteme ist. Die zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsysteme deckten im Geschäftsjahr 2019 69% der Gesamtbelegschaft (Vj. ~ 67%) ab. Die Einhaltung der Vorgaben im Handbuch und der Managementsystemanforderungen werden u. a. durch interne Audits mit wechselnden Schwerpunkten überprüft. Gleichzeitig werden auf diese Art und Weise kontinuierlich der Wissensaustausch gefördert und Verbesserungspotenziale identifiziert.

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir die konzernweite Kampagne „Healthy to the Core“ konzipiert. Die Kampagne besteht aus einem speziellen Workshop an den Standorten, der insbesondere dem Ziel dient, den Reifegrad der lokalen Sicherheits- und Gesundheitskultur weiter zu verbessern, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhöhen und mittelfristig die Fehlzeiten zu reduzieren. Gegen Ende 2019 haben wir bereits drei Workshops an deutschen Standorten pilotiert. Langfristig wollen wir alle Standorte mit Workshops abdecken. Wir sehen dies als einen Beitrag zum übergeordneten Ziel unserer Personalarbeit an, 2030 einer der attraktivsten und fortschrittlichsten Arbeitgeber zu sein.

## Nachhaltige Profitabilität

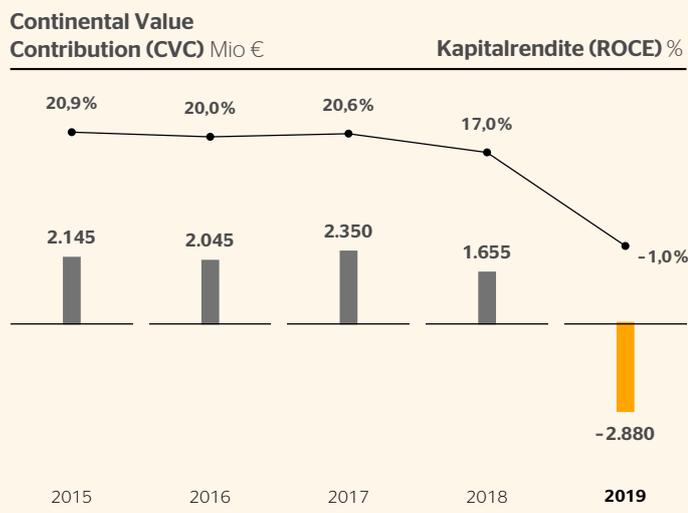
### Unternehmenssteuerung

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 › Lagebericht › Unternehmensprofil › Unternehmenssteuerung (ab S. 43)

**Hinweis:** Dieser Text wurde gekürzt. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Wertmanagement

Wesentliche finanzielle Leistungsindikatoren für Continental sind die Entwicklung des Umsatzes, das betrieblich gebundene Kapital, die bereinigte EBIT-Marge sowie die Höhe der Investitionen und der Free Cashflow. Um die finanziellen Leistungsindikatoren auch für Steuerungszwecke einsetzen zu können und die Interdependenzen zwischen diesen Indikatoren abzubilden, verdichten wir sie im Rahmen eines Werttreibersystems zu Kennzahlen. Im Mittelpunkt unserer Unternehmensziele steht die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts jeder einzelnen Geschäftseinheit. Dieses Ziel wird erreicht, wenn eine positive Rendite auf das in der jeweiligen Geschäftseinheit betrieblich gebundene Kapital erzielt wird. Gleichzeitig muss diese Rendite dauerhaft über den Finanzierungskosten von Eigen- und Fremdkapital, die zur Anschaffung des betrieblichen Kapitals aufgewendet werden, liegen. Entscheidend ist dabei auch, dass Jahr für Jahr der absolute Wertbeitrag (Continental Value Contribution, CVC) erhöht wird. Dies kann über eine Steigerung der Rendite auf das eingesetzte Kapital (bei konstanten Kapitalkosten), eine Senkung der Kapitalkosten (bei konstanter Verzinsung des betrieblichen Kapitals) oder eine Absenkung des betrieblich gebundenen Kapitals im Zeitablauf erreicht werden. Als Messgrößen für die Zielerreichung dienen das operative Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT), das betrieblich gebundene Kapital (Capital Employed) und die durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC). Die Kapitalkosten werden aus dem gewichteten Verhältnis von Eigen- zu Fremdkapitalkosten ermittelt.



Das EBIT wird aus dem laufenden Umsatzprozess ermittelt. Es ergibt sich als Saldo von Umsatz, sonstigen Erträgen und Aufwendungen zuzüglich Beteiligungsergebnis, aber vor Finanzergebnis und Ertragsteuern. Im Berichtsjahr lag das EBIT des Konzerns bei -0,3 Mrd €. Das betrieblich gebundene Kapital sind die Mittel,

die zur Erzielung des Umsatzes im Unternehmen gebunden sind. Sie werden bei Continental als Durchschnitt der Bestände der operativen Aktiva zu den jeweiligen Quartalsstichtagen ermittelt. Im Jahr 2019 lagen die durchschnittlichen operativen Aktiva bei 26,2 Mrd €.

Setzt man die beiden ermittelten Größen in Bezug zueinander, ergibt sich die Kapitalrendite (ROCE). Durch das In-Bezug-Setzen einer Ergebnisgröße der Gewinn- und Verlustrechnung (EBIT) mit einer Bilanzgröße (betrieblich gebundenes Kapital) ergibt sich eine gesamtheitliche Betrachtung. Der Problematik der unterschiedlichen Zeitraumbetrachtungen tragen wir über die Ermittlung des betrieblich gebundenen Kapitals als Durchschnittswert über die Quartalsstichtage Rechnung. Der ROCE lag im Jahr 2019 bei -1,0 %.

Um zu überprüfen, wie hoch die Finanzierungskosten liegen, die zur Anschaffung des betrieblich gebundenen Kapitals aufgewendet werden, wird der durchschnittliche gewichtete Kapitalkostensatz (WACC) ermittelt. Die Eigenkapitalkosten orientieren sich am Ertrag aus einer risikolosen Alternativenanlage zuzüglich Marktrisikoprämie, wobei das spezifische Risiko von Continental berücksichtigt wird. Die Grundlage zur Bestimmung der Fremdkapitalkosten bildet der gewichtete Fremdkapitalkostensatz, zu dem sich Continental verschuldet. Im langjährigen Durchschnitt betragen die Kapitalkosten für unser Unternehmen rund 10 %.

Nur wenn die Kapitalrendite (ROCE) über den durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten (WACC) liegt, wird ein Mehrwert erwirtschaftet. Diesen Mehrwert, der sich aus der Subtraktion des WACC vom ROCE multipliziert mit den durchschnittlichen operativen Aktiva ergibt, bezeichnen wir als Continental Value Contribution (CVC). 2019 lag der CVC bei -2.879,6 Mio €.

Kapitalrendite (ROCE) nach Divisionen (in %)	2019	2018
Chassis & Safety	-2,3	16,0
Powertrain	-16,9	3,3
Interior	-23,0	17,6
Reifen	21,2	29,1
ContiTech	8,7	12,6
<b>Continental-Konzern</b>	<b>-1,0</b>	<b>17,0</b>

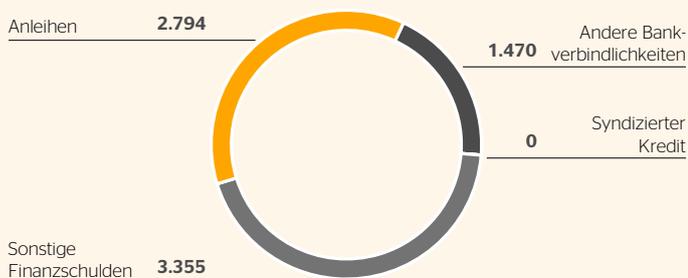
### Finanzierungsstrategie

Unsere Finanzierungsstrategie zielt auf die Unterstützung eines wertschaffenden Wachstums des Continental-Konzerns bei gleichzeitiger Beachtung einer für die Chancen und Risiken unseres Geschäfts adäquaten Struktur von Eigen- und Fremdkapital.

Die Konzernfunktion Finance & Treasury stellt den notwendigen Finanzierungsrahmen zur Verfügung, um das Wachstum des Konzerns und den Bestand des Unternehmens langfristig zu sichern. Der jährliche Investitionsbedarf des Unternehmens dürfte in den kommenden Jahren zwischen 7 % und 8 % des Umsatzes liegen.

Unser Ziel ist es, den laufenden Investitionsbedarf aus dem operativen Cashflow zu finanzieren. Andere Investitionsvorhaben, wie z. B.

### Zusammensetzung der Brutto-Finanzschulden (7.619 Mio €)



Akquisitionen, sollen je nach Verschuldungsgrad und Liquiditätssituation mit einer ausgewogenen Mischung aus Eigen- und Fremdmitteln finanziert werden, um kontinuierlich eine Verbesserung im jeweiligen Kapitalmarktumfeld zu erreichen. Grundsätzlich soll sich das Verhältnis von Netto-Finanzschulden zu Eigenkapital (Gearing Ratio) in den kommenden Jahren unter 20 % bewegen und 60 % nicht nachhaltig überschreiten. Sofern durch außergewöhnliche Finanzierungsanlässe oder besondere Marktgegebenheiten gerechtfertigt, kann diese Obergrenze unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden. Die Eigenkapitalquote soll 35 % übersteigen. Im Berichtsjahr lag sie bei 37,3 % und die Gearing Ratio bei 25,6 %.

Die Brutto-Finanzschulden sollen sich in einem ausgewogenen Mix aus Bankverbindlichkeiten und anderen Finanzierungsquellen des Kapitalmarkts bewegen, wobei wir gerade im kurzfristigen Bereich eine breite Palette von Finanzierungsinstrumenten nutzen. Zum Jahresende 2019 bestand der Mix aus Anleihen (37 %), syndiziertem Kredit (0 %), anderen Bankverbindlichkeiten (19 %) und sonstigen Finanzschulden (44 %), bezogen auf die Brutto-Finanzschulden in Höhe von 7.619,0 Mio €. Das zugesagte Volumen des syndizierten Kredits, der aus einer revolvingen Tranche besteht, beläuft sich seit seiner Erneuerung im Dezember 2019 auf 4,0 Mrd €. Zuvor waren es 3,0 Mrd €. Der neue syndizierte Kredit läuft bis Dezember 2024 und beinhaltet eine Abhängigkeit der Marge von der Nachhaltigkeitsleistung im Konzern. Aufgrund des seit 1. Januar 2019 verpflichtend anzuwendenden Standard IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, sind alle Leasingverhältnisse in der Bilanz abzubilden. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der in den sonstigen Finanzschulden enthaltenen Leasingverbindlichkeiten. Zum 31. Dezember 2019 lagen diese bei 1,7 Mrd €. Der Finanzierungsmix dürfte sich nicht wesentlich verändern.

Der Konzern strebt grundsätzlich an, eine unbeschränkt verfügbare Liquidität von rund 1,5 Mrd € vorzuhalten. Diese wird durch zugesagte ungenutzte Kreditlinien von Banken ergänzt, um jederzeit den Liquiditätsbedarf abdecken zu können. Er schwankt während des Kalenderjahres, insbesondere aufgrund der Saisonalität einzelner Geschäftsfelder. Zudem wird die Höhe des Liquiditätsbedarfs durch das Konzernwachstum beeinflusst. Die unbeschränkt verfügbaren flüssigen Mittel zum 31. Dezember 2019 lagen bei 3.114,3 Mio €. Es bestanden darüber hinaus zugesagte und ungenutzte Kreditlinien in Höhe von 4.702,2 Mio €.

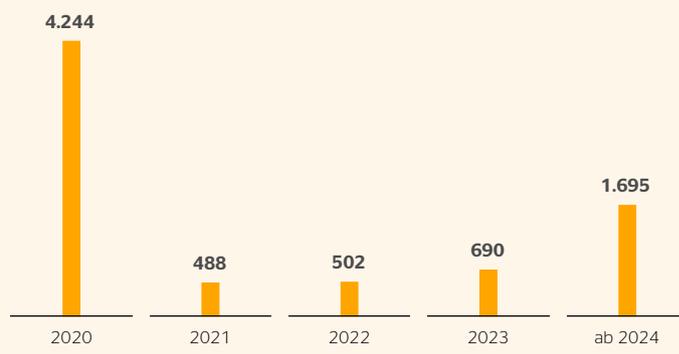
Zum 31. Dezember 2019 beliefen sich die Brutto-Finanzschulden auf 7.619,0 Mio €. Wesentliche Finanzierungsinstrumente sind der syndizierte Kredit mit einer revolvingen Kreditlinie im Volumen von 4,0 Mrd € und einer Laufzeit bis Dezember 2024 sowie am Kapitalmarkt emittierte Anleihen.

Zum 31. Dezember 2019 wurde die revolvingende Kreditlinie nicht in Anspruch genommen. Rund 37 % der Brutto-Finanzschulden sind über den Kapitalmarkt in Form von Anleihen finanziert. Die Zinskupons variieren zwischen 0,0 % und 3,9 %. Die Emission von neuen Anleihen im dritten und vierten Quartal 2019 mit Fälligkeiten im Zeitraum von 2021 bis 2025 führt insgesamt zu einem ausgewogenen Laufzeitenprofil der Rückzahlungsbeträge. Zum 31. Dezember 2019 bestanden neben den erwähnten Finanzierungsformen zusätzlich bilaterale Kreditlinien mit verschiedenen Kreditinstituten in Höhe von 2.210,2 Mio €. Derzeit gehören auch Forderungsverkäufe und Commercial-Paper-Programme zu den Finanzierungsinstrumenten des Konzerns. 2019 hatte der Continental-Konzern zwei Commercial-Paper-Programme in Deutschland und den USA.

### Laufzeitenprofil

Continental strebt grundsätzlich ein ausgewogenes Laufzeitenprofil ihrer Fälligkeiten an, um die im jeweiligen Jahr fällig werdenden Beträge möglichst aus dem Free Cashflow tilgen zu können. Im Jahr 2020 stehen neben den kurzfristigen Fälligkeiten, die in aller Regel in das nächste Jahr weitergerollt werden, insbesondere die Rückzahlung der im Februar und September 2020 fälligen Anleihen über 600,0 Mio € und 750,0 Mio € an. Die im dritten und vierten Quartal 2019 emittierten Anleihen führen zu Rückzahlungen in Höhe von 200,0 Mio € im Jahr 2021, 500,0 Mio € im Jahr 2023, 100,0 Mio € im Jahr 2024 und 600,0 Mio € im Jahr 2025.

### Fälligkeiten der Brutto-Finanzschulden (7.619 Mio €)



### Continental-Kreditrating unverändert

Die Continental AG wurde im Berichtszeitraum von den drei Ratingagenturen Standard & Poor's, Fitch und Moody's eingestuft, die ihr jeweiliges Kreditrating im Verlauf des Jahres 2019 unverändert beibehielten. Moody's passte im August 2019 den Ausblick von stabil auf negativ an. Unser Ziel ist unverändert ein Kreditrating von BBB/BBB+.

### Kreditrating der Continental AG

	31.12.2019	31.12.2018
<b>Standard &amp; Poor's<sup>1</sup></b>		
langfristig	BBB+	BBB+
kurzfristig	A-2	A-2
Ausblick	stabil	stabil
<b>Fitch<sup>2</sup></b>		
langfristig	BBB+	BBB+
kurzfristig	F2	F2
Ausblick	stabil	stabil
<b>Moody's<sup>3</sup></b>		
langfristig	Baa1	Baa1
kurzfristig	kein Rating	kein Rating
Ausblick	negativ	stabil

1 Vertragsverhältnis seit 19. Mai 2000.

2 Vertragsverhältnis seit 7. November 2013.

3 Vertragsverhältnis seit 1. Januar 2019.

### Wirtschaftsbericht

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Wirtschaftsbericht (↗ ab S. 55)

**Hinweis:** Dieser Text wurde gekürzt und stellt ausschließlich die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage für den Konzern dar. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Ertragslage

Umsatzanstieg um 0,2 %;

Rückgang des um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen bereinigten Umsatzes um 2,6 %

Der Konzernumsatz erhöhte sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 74,0 Mio€ bzw. 0,2 % auf 44.478,4 Mio€ (Vj. 44.404,4 Mio€). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Rückgang um 2,6 %. In einem rückläufigen Markt konnte die Rubber Group einen leichten Umsatzanstieg erreichen, der jedoch durch den Umsatzrückgang in der Automotive Group nahezu kompensiert wurde. Wechselkurs- und Konsolidierungskreisveränderungen haben fast zu gleichen Teilen zum Umsatzwachstum beigetragen.

Rückgang des bereinigten operativen Ergebnisses (EBIT bereinigt) um 21,5 %

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns verringerte sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 883,1 Mio€ bzw. 21,5 % auf 3.233,9 Mio€ (Vj. 4.117,0 Mio€) und entspricht 7,4 % (Vj. 9,3 %) des bereinigten Umsatzes.

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns für das vierte Quartal 2019 verringerte sich im Vergleich zum

Vorjahresquartal um 260,3 Mio€ bzw. 23,1 % auf 867,1 Mio€ (Vj. 1.127,4 Mio€) und entspricht 8,0 % (Vj. 10,0 %) des bereinigten Umsatzes.

Umsatz nach Regionen in %	2019	2018
Deutschland	19	20
Europa ohne Deutschland	30	29
Nordamerika	26	25
Asien	22	22
Übrige Länder	3	4

### Operativer Ergebnisrückgang (EBIT) um 106,7 %

Das operative Konzernergebnis (EBIT) verringerte sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 4.296,0 Mio€ bzw. 106,7 % auf -268,3 Mio€ (Vj. 4.027,7 Mio€). Die Umsatzrendite verringerte sich auf -0,6 % (Vj. 9,1 %).

Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) reduzierten das operative Ergebnis (EBIT) im Berichtsjahr um 182,5 Mio€ (Vj. 173,0 Mio€).

Die Kapitalrendite (ROCE) lag bei -1,0 % (Vj. 17,0 %).

### Sondereffekte 2019

Im Rahmen der Verselbstständigung der Division Powertrain sowie der organisatorischen Neuausrichtung der Automotive Group ergab sich ein Aufwand in Höhe von insgesamt 47,4 Mio€ (Chassis & Safety 3,0 Mio€, Powertrain 30,9 Mio€, Interior 3,0 Mio€, Holding 10,5 Mio€).

Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses wurde erwartet, dass sich die weltweite Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen in den kommenden Jahren (2020–2024) nicht wesentlich verbessern wird. Aufgrund dieses Triggering Event und der weiteren wesentlichen Annahmen im Rahmen der Ermittlung des Nutzungswerts einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit, wie Free Cashflows, des Diskontierungszinssatzes, dessen Parameter sowie der nachhaltigen Wachstumsrate, ergab sich eine Wertminderung des Goodwill in Höhe von 2.293,5 Mio€. Hiervon entfielen 1.347,9 Mio€ auf die Division Interior, 719,8 Mio€ auf die Division Chassis & Safety und 223,5 Mio€ auf die Division Powertrain. Außerdem entstand in der Division ContiTech eine Wertminderung des Goodwill in Höhe von 2,3 Mio€.

Aus Wertminderungen auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 111,7 Mio€ (Chassis & Safety 29,1 Mio€; Powertrain 48,9 Mio€; Interior 25,3 Mio€; Reifen 3,5 Mio€; ContiTech 4,9 Mio€).

Daneben resultierte aus Restrukturierungsaufwendungen sowie der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen insgesamt ein negativer Sondereffekt in Höhe von 697,2 Mio€ (Chassis & Safety 42,7 Mio€, Powertrain 402,6 Mio€, Interior 172,9 Mio€, Reifen 32,5 Mio€, ContiTech 46,5 Mio€). Darin enthalten sind Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 104,8 Mio€ (Chassis & Safety 1,2 Mio€, Powertrain 79,6 Mio€, Reifen 19,0 Mio€),

ContiTech 5,0 Mio €). Zusätzlich ergaben sich restrukturierungsbezogene Belastungen in Höhe von 3,3 Mio € (Chassis & Safety 1,5 Mio €, Powertrain 1,0 Mio €, ContiTech 0,8 Mio €).

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

In der Division Interior ergab sich ein Aufwand in Höhe von 1,9 Mio € aus einer nachträglichen Kaufpreisanpassung aus dem Anteilserwerb an dem assoziierten Unternehmen OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland. Zudem wurde der Buchwert an diesem assoziierten Unternehmen wertberichtigt. Daraus entstand in der Division Interior ein Aufwand in Höhe von 157,9 Mio €.

Aus einem Unternehmenserwerb resultierte ein Ertrag in Höhe von 2,2 Mio € in der Division Reifen.

Für den Konzern beträgt die Belastung durch Sondereffekte im Jahr 2019 insgesamt 3.312,2 Mio €. Hiervon entfielen 796,1 Mio € auf Chassis & Safety, 708,4 Mio € auf Powertrain, 1.708,9 Mio € auf Interior, 33,8 Mio € auf Reifen, 54,5 Mio € auf ContiTech und 10,5 Mio € auf die Holding.

#### Sondereffekte 2018

Aus Wertminderungen auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 20,0 Mio € (Chassis & Safety 1,5 Mio €; Powertrain 16,0 Mio €; Interior 1,2 Mio €; Reifen 1,2 Mio €; ContiTech 0,1 Mio €).

Daneben resultierte aus Restrukturierungsaufwendungen sowie der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen insgesamt ein negativer Sondereffekt in Höhe von 20,0 Mio € (Powertrain 22,8 Mio €; Interior Ertrag in Höhe von 3,0 Mio €; ContiTech 0,2 Mio €). Darin enthalten sind Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 3,5 Mio € (Powertrain 3,3 Mio €, ContiTech 0,2 Mio €) und eine Wertaufholung in der Division Interior in Höhe von 2,8 Mio €.

Nach Abschluss aller Verhandlungen und Erteilung der notwendigen Fusionskontrollfreigaben nahm die OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland, am 2. Juli 2018 weltweit den Betrieb auf. Aus der Einbringung von Netto-Vermögen inklusive immaterieller Vermögenswerte ergab sich in der Division Interior ein Ertrag in Höhe von 183,7 Mio €.

Darüber hinaus ergab sich ein Aufwand aus dem Abgang von Gesellschaften und Geschäftsbereichen in Höhe von insgesamt 25,5 Mio € (Chassis & Safety Ertrag in Höhe von 3,0 Mio €; Interior 28,9 Mio €; ContiTech Ertrag in Höhe von 0,4 Mio €).

Im Rahmen der Verselbstständigung der Division Powertrain ergab sich ein Aufwand in Höhe von insgesamt 40,9 Mio € (Chassis & Safety 4,3 Mio €; Powertrain 32,3 Mio €; Interior 4,3 Mio €).

Darüber hinaus führte ein Asset Deal in der Division Interior zu einem Ertrag in Höhe von 2,9 Mio €.

Für den Konzern ergab sich eine Entlastung durch Sondereffekte im Jahr 2018 von insgesamt 80,2 Mio €. Hiervon entfielen 155,2 Mio € auf Interior und 0,1 Mio € auf ContiTech. Belastungen durch Sondereffekte ergaben sich in Höhe von 2,8 Mio € bei Chassis & Safety, 71,1 Mio € bei Powertrain und 1,2 Mio € bei Reifen.

#### Beschaffung

Im Jahr 2019 blieb das Einkaufsvolumen im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,1 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die Preise für Produktionsmaterialien für die Automotive Group sanken auf ein niedrigeres Niveau als im Vorjahr. Die Preise wichtiger Vormaterialien und zahlreicher Rohstoffe für die Rubber Group erreichten im ersten Halbjahr 2019 einen Höhepunkt. In der Folge reduzierte sich das Preisniveau in den meisten Materialgruppen kontinuierlich. Im Jahresdurchschnitt lagen die Rohstoffpreise der Division Reifen über Vorjahresniveau, was insbesondere durch Wechselkurseffekte und den zeitlichen Versatz zwischen Beschaffung, Lieferung und Einsatz begründet ist. Für die Division ContiTech ergab sich ebenfalls eine Erhöhung der Rohstoffpreise im Vorjahresvergleich.

#### Forschung und Entwicklung

Die Kosten für Forschung und Entwicklung (netto) erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 155,2 Mio € bzw. 4,8 % auf 3.364,2 Mio € (Vj. 3.209,0 Mio €) und betragen 7,6 % vom Umsatz (Vj. 7,2 %).

In der Automotive Group werden Kosten im Zusammenhang mit der erstmaligen Beauftragung für Entwicklungen im Erstausrüstungsgeschäft aktiviert. Dabei erfolgt die Aktivierung ab dem Zeitpunkt der Nominierung als Lieferant und des Erreichens einer bestimmten Freigabestufe. Die Aktivierung endet mit der Freigabe für die unbegrenzte Serienproduktion. Aufwendungen für kundenspezifische Applikationen, Vorserienprototypen und Testkosten für bereits vermarktete Produkte gelten als nicht aktivierungsfähige Aufwendungen. Die Abschreibung erfolgt linear über eine Nutzungsdauer von drei bis sieben Jahren und wird in den Herstellungskosten der zur Erzielung der Umsatzerlöse erbrachten Leistungen erfasst. Die angenommene Nutzungsdauer reflektiert nach Einschätzung von Continental den Zeitraum, in dem ein wirtschaftlicher Nutzen aus den entsprechenden Entwicklungsprojekten wahrscheinlich erzielbar ist. Von den im Jahr 2019 angefallenen Entwicklungskosten erfüllten 232,4 Mio € (Vj. 158,0 Mio €) die Aktivierungsvoraussetzungen.

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

Damit ergibt sich für den Konzern eine Kapitalisierungsquote in Höhe von 6,5 % (Vj. 4,7 %).

#### Abschreibungen

Die Abschreibungen erhöhten sich um 3.037,5 Mio € auf 5.245,5 Mio € (Vj. 2.208,0 Mio €) und entsprechen 11,8 % vom Umsatz. Darin sind Wertminderungen in Höhe von insgesamt 2.509,9 Mio € (Vj. 20,7 Mio €) enthalten.

### Finanzergebnis

Das negative Finanzergebnis erhöhte sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 142,5 Mio€ auf 320,3 Mio€ (Vj. 177,8 Mio€). Dies ist im Wesentlichen auf die sonstigen Bewertungseffekte zurückzuführen.

Die Zinserträge stiegen im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr um 24,3 Mio€ auf 147,2 Mio€ (Vj. 122,9 Mio€). Auf erwartete Erträge aus langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer sowie aus den Pensionsfonds entfielen in diesem Zeitraum insgesamt 80,7 Mio€ (Vj. 64,6 Mio€). Hierin sind die Zinserträge auf das Fondsvermögen der Pensionskassen nicht enthalten.

Die Zinsaufwendungen beliefen sich im Jahr 2019 auf insgesamt 317,3 Mio€ und lagen damit um 41,1 Mio€ über dem Vorjahresvergleichswert von 276,2 Mio€. Aus der Aufzinsung der langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer resultierte in diesem Zeitraum ein Zinsaufwand in Höhe von insgesamt 161,4 Mio€ (Vj. 145,9 Mio€). Hierin ist die Aufzinsung der Anwartschaftsverpflichtungen der Pensionskassen nicht enthalten. Der Zinsaufwand, der im Wesentlichen aus Kreditaufnahmen bei Banken, Kapitalmarkttransaktionen und sonstigen Finanzierungsinstrumenten resultierte, lag mit 155,9 Mio€ oberhalb des Vorjahresniveaus in Höhe von 130,3 Mio€. Eine Erhöhung der Aufwendungen resultierte insbesondere aus dem seit 1. Januar 2019 verpflichtend anzuwendenden Standard IFRS 16, *Leasingverhältnisse*. Die Abbildung aller Leasingverhältnisse in der Bilanz führte entsprechend zu gestiegenen Aufwendungen aus der Aufzinsung der Leasingverbindlichkeiten. Im Jahr 2019 belief sich dieser Zinsaufwand auf 32,1 Mio€ (Vj. 0,8 Mio€). Aus den von der Continental AG sowie der Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, begebenen Anleihen resultierten Aufwendungen in Höhe von 32,4 Mio€ (Vj. 54,6 Mio€). Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist auf die Rückzahlung von zwei Anleihen zurückzuführen. Zum einen erfolgte am 16. Juli 2018 die Rückzahlung der Euro-Anleihe der Continental AG über 750,0 Mio€. Diese fünfjährige Anleihe wurde mit 3,0% p.a. verzinst. Zum anderen wurde am 19. Februar 2019 die Euro-Anleihe der Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, über 500,0 Mio€ zurückgezahlt. Diese Anleihe wurde mit einem Festzinssatz von 0,5% p.a. ausgegeben, der über Zins-Währungsswaps in einen US-Dollarbasierten Festzinssatz von durchschnittlich 2,365% getauscht wurde.

Aus den Effekten aus Währungsumrechnung resultierte im Berichtsjahr ein negativer Ergebnisbeitrag in Höhe von 30,5 Mio€ (Vj. 30,4 Mio€). Auch die Effekte aus Änderungen des beizulegenden Zeitwerts von derivativen Finanzinstrumenten und sonstige Bewertungseffekte führten 2019 zu einem Aufwand. Dieser belief sich auf insgesamt 119,7 Mio€ (Vj. Ertrag in Höhe von 5,9 Mio€). Grund hierfür sind insbesondere Wertberichtigungen auf Ausleihungen an assoziierte Unternehmen sowie die Aufwendungen aus

der Bildung einer Rückstellung für Kreditzusagen an diese Unternehmen in Höhe von 108,2 Mio€, die in den sonstigen Bewertungseffekten in Höhe von 107,0 Mio€ enthalten sind (Vj. Ertrag in Höhe von 0,0 Mio€). Wird die Summe der Effekte aus Währungsumrechnung und aus Änderungen des beizulegenden Zeitwerts von derivativen Finanzinstrumenten betrachtet, ergab sich 2019 eine Ergebnisbelastung in Höhe von 43,2 Mio€ (Vj. 24,5 Mio€).

### Steueraufwand

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag beliefen sich für das Geschäftsjahr 2019 auf 582,4 Mio€ (Vj. 891,6 Mio€). Die um die permanenten Effekte aus der Wertminderung des Goodwill bereinigte Steuerquote beträgt 55,8%, nach 23,2% im Vorjahr.

Im Berichtsjahr wirkten sich wie im Vorjahr Besteuerungsunterschiede im Ausland sowie Förderungen und Befreiungen positiv aus. Die Steuerquote wurde durch nicht zahlungswirksame Wertberichtigungen auf aktive latente Steuern in Höhe von insgesamt 117,4 Mio€ (Vj. 79,6 Mio€) belastet, davon 3,9 Mio€ (Vj. 16,4 Mio€) für Vorjahre. Zusätzlich wurde die Steuerquote wie im Vorjahr durch nicht abzugsfähige Betriebsausgaben und nicht anrechenbare ausländische Quellensteuern belastet.

### Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen

Das den Anteilseignern zuzurechnende Konzernergebnis verringerte sich im Jahr 2019 um 4.122,3 Mio€ auf -1.225,0 Mio€ (Vj. 2.897,3 Mio€). Das unverwässerte Ergebnis pro Aktie lag bei -6,13 € (Vj. 14,49 €) und entspricht dem verwässerten Ergebnis pro Aktie.

### Mitarbeiter

Gegenüber 2018 sank die Anzahl der Mitarbeiter des Continental Konzerns um 1.768 auf 241.458 Beschäftigte (Vj. 243.226). Gegenläufig zur Akquisition von Kathrein Automotive führen gesunkene Produktionsvolumina in der Automotive Group insgesamt zu einer Reduzierung der Anzahl der Mitarbeiter um 1.721. Die Mitarbeiterzahl der Rubber Group blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant.

Mitarbeiter nach Regionen in %	2019	2018
Deutschland	25	26
Europa ohne Deutschland	32	32
Nordamerika	19	18
Asien	20	20
Übrige Länder	4	4

<b>Continental-Konzern in Mio €</b>	<b>2019</b>	2018	$\Delta$ in %
Umsatz	44.478,4	44.404,4	0,2
EBITDA	4.977,2	6.235,7	-20,2
in % vom Umsatz	11,2	14,0	
EBIT	-268,3	4.027,7	-106,7
in % vom Umsatz	-0,6	9,1	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	-1.225,0	2.897,3	-142,3
Ergebnis pro Aktie in €, unverwässert	-6,13	14,49	-142,3
Ergebnis pro Aktie in €, verwässert	-6,13	14,49	-142,3
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	3.364,2	3.209,0	4,8
in % vom Umsatz	7,6	7,2	
Abschreibungen <sup>1</sup>	5.245,5	2.208,0	137,6
davon Wertminderungen <sup>2</sup>	2.509,9	20,7	
Operative Aktiva (zum 31.12.)	23.991,0	23.753,7	1,0
Operative Aktiva (Durchschnitt)	26.178,5	23.640,5	10,7
Kapitalrendite (ROCE)	-1,0	17,0	
Investitionen <sup>3</sup>	3.308,6	3.124,4	5,9
in % vom Umsatz	7,4	7,0	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) <sup>4</sup>	241.458	243.226	-0,7
Umsatz bereinigt <sup>5</sup>	43.867,7	44.374,2	-1,1
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) <sup>6</sup>	3.233,9	4.117,0	-21,5
in % des bereinigten Umsatzes	7,4	9,3	

<sup>1</sup> Ohne Abschreibungen auf Finanzanlagen.

<sup>2</sup> Der Begriff Wertminderung beinhaltet außerplanmäßige Abschreibungen sowie erforderliche Wertaufholungen.

<sup>3</sup> Investitionen in Sachanlagen und Software.

<sup>4</sup> Ohne Auszubildende.

<sup>5</sup> Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.

<sup>6</sup> Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte.

## Finanzlage

### Cashflow-Überleitung

Das EBIT verringerte sich gegenüber 2018 um 4.296,0 Mio € auf -268,3 Mio € (Vj. 4.027,7 Mio €).

Die insbesondere aus den Anleihen resultierenden Zinszahlungen erhöhten sich um 27,5 Mio € auf 157,9 Mio € (Vj. 130,4 Mio €).

Die Auszahlungen für Ertragsteuern stiegen um 17,9 Mio € auf 866,0 Mio € (Vj. 848,1 €).

Der zahlungsmittelwirksame Aufbau des Working Capital führte zu einem Mittelabfluss in Höhe von 256,0 Mio € (Vj. Mittelzufluss 60,2 Mio €). Dies resultierte aus der Erhöhung der Vorräte um 49,1 Mio € (Vj. 358,4 Mio €). Der Abbau der operativen Forderungen in Höhe von 337,8 Mio € (Vj. Aufbau 11,5 Mio €) wurde durch den Abbau der operativen Verbindlichkeiten in Höhe von 544,7 Mio € (Vj. Aufbau 430,1 Mio €) mehr als ausgeglichen.

Der Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit verringerte sich 2019 im Vorjahresvergleich um 562,8 Mio € auf 4.414,4 Mio € (Vj. 4.977,2 Mio €) und erreichte 9,9 % vom Umsatz (Vj. 11,2 %).

Aus Investitionstätigkeit resultierte ein Mittelabfluss in Höhe von 3.652,7 Mio € (Vj. 3.626,2 Mio €). Die Investitionen in Sachanlagen und Software, ohne Berücksichtigung von aktivierten Fremdkapitalkosten, verringerten sich von 3.124,4 Mio € um 146,9 Mio € auf 2.977,5 Mio €. Der Saldo aus dem Erwerb und der Veräußerung von Gesellschaften und Geschäftsbereichen führte im Jahr 2019 zu einem Mittelabfluss in Höhe von 486,3 Mio € (Vj. 404,8 Mio €). Dieser Mittelabfluss ist hauptsächlich auf den Erwerb des Anti-Vibration Systems-Geschäfts von Cooper-Standard Automotive Inc., Novi, USA, sowie der Kathrein Automotive GmbH, Hildesheim, Deutschland, zurückzuführen.

Für das Geschäftsjahr 2019 ergab sich ein Free Cashflow in Höhe von 761,7 Mio € (Vj. 1.351,0 Mio €). Dies entspricht einem Rückgang um 589,3 Mio € gegenüber dem Vorjahresvergleichszeitraum. Die Anwendung des IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, führte im Vergleich zum Vorjahr durch die Erfassung der Abschreibungen auf die zu bilanzierenden Nutzungsrechte im Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit zu einer entsprechenden Verbesserung des Free Cashflow in Höhe von 345,5 Mio €.

### Investitionen (Bilanzzugang)

Der Bilanzzugang für Sachanlagen und Software belief sich 2019 auf 3.308,6 Mio € (Vj. 3.124,4 Mio €). Der Anstieg um 184,2 Mio € im Vergleich zum Vorjahr resultiert mit 331,0 Mio € aus der Anwendung des IFRS 16, *Leasingverhältnisse*. Die Investitionsquote beträgt 7,4 % (Vj. 7,0 %).

### Finanzierung und Finanzschulden

Die Brutto-Finanzschulden lagen zum Jahresende 2019 mit 7.619,0 Mio € (Vj. 4.606,9 Mio €) um 3.012,1 Mio € über dem Vorjahresniveau.

Basierend auf den Quartalsendwerten waren im Jahresdurchschnitt 66,5 % (Vj. 54,7 %) der Brutto-Finanzschulden nach Sicherungsmaßnahmen mit festen Zinssätzen ausgestattet.

Der Buchwert der Anleihen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von 1.895,2 Mio € um 898,6 Mio € auf 2.793,8 Mio € zum Ende des Geschäftsjahres 2019. Dieser Aufbau ist auf mehrere Euro-Anleiheemissionen der Continental AG im zweiten Halbjahr 2019 über insgesamt 1.400,0 Mio € unter dem Rahmen-Emissionsprogramm für Anleiheemissionen von Continental (Debt Issuance Programme, DIP) zurückzuführen. Continental nutzte das günstige Markt- und Zinsumfeld, um im September 2019 zwei börsennotierte Euro-Anleihen und im Oktober 2019 zwei Privatplatzierungen erfolgreich bei Investoren im In- und Ausland auszugeben. Der Ausgabekurs der am 12. September 2019 ausgegebenen Anleihe über 500,0 Mio € lag bei 99,804 %. Diese Anleihe hat eine Laufzeit von vier Jahren und einen Zinssatz von 0,000 % p.a. Der Ausgabekurs der am 27. September 2019 ausgegebenen Anleihe über 600,0 Mio € lag bei 99,802 %. Diese Anleihe hat eine Laufzeit von fünf Jahren und neun Monaten und einen Zinssatz von 0,375 % p.a. Eine der beiden Privatplatzierungen hat ein Nominalvolumen von 100,0 Mio €, eine Laufzeit von fünf Jahren und einen Festzins in Höhe von 0,231 % p.a. Die zweite, eineinhalb Jahre laufende Privatplatzierung hat ein Nominalvolumen von 200,0 Mio € und ist mit einer variablen Verzinsung ausgestattet. Die einzige 2019 fällige Anleihe war die Euro-Anleihe der Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, über 500,0 Mio €, die am 19. Februar 2019 zu einem Kurs von 100,000 % zurückgezahlt wurde. Diese Anleihe wurde mit 0,500 % p.a. verzinst und hatte eine Laufzeit von drei Jahren und drei Monaten.

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten lagen am 31. Dezember 2019 bei 1.470,4 Mio € (Vj. 1.239,0 Mio €) und damit 231,4 Mio € über dem Vorjahresniveau.

Der bisherige, im April 2021 fällige syndizierte Kredit wurde im Dezember 2019 vorzeitig erneuert. Das bisherige Volumen der revolvingierenden Tranche wurde dabei von 3.000,0 Mio € auf 4.000,0 Mio € aufgestockt. Diese Kreditlinie steht Continental nunmehr bis Dezember 2024 zur Verfügung. Neben verbesserten Konditionen berücksichtigt sie erstmals bei der Zinsberechnung auch Nachhaltigkeitskomponenten. Werden die im Kreditvertrag konkret vereinbarten Leistungsverbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit erreicht, wirkt dies zinsmindernd, eine Nichterreichung führt zu Zinsaufschlägen. Der revolvingierende Kredit wurde zum 31. Dezember 2019 nicht genutzt. Im Vorjahr erfolgte eine Inanspruchnahme durch die Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, in Höhe von 157,2 Mio €.

Am 20. März 2019 hatte die Continental AG vier Banken mit der Vermarktung von Schuldscheindarlehen beauftragt. Die Transaktion wurde wie geplant Ende April 2019 erfolgreich abgeschlossen. Die vier aufgenommenen Schuldscheindarlehen haben ein Gesamtvolumen von 500,0 Mio € und Laufzeiten von drei bzw. fünf Jahren. Für 76 % des Volumens wurden Festzinssätze vereinbart.

Die sonstigen Finanzschulden erhöhten sich zum Jahresende 2019 um 1.882,1 Mio € auf 3.354,8 Mio € (Vj. 1.472,7 Mio €). Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf den Anstieg der Leasingverbindlichkeiten zurückzuführen. Der seit 1. Januar 2019 verpflichtend anzuwendende Standard IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, führte zu einer Abbildung aller Leasingverhältnisse in der Bilanz und damit zu einem Anstieg der Leasingverbindlichkeiten. Diese beliefen sich am 31. Dezember 2019 auf 1.715,0 Mio € (Vj. 12,3 Mio €).

Aus der Begebung von Commercial Paper resultierte ein Buchwert in Höhe von 938,4 Mio € (Vj. 814,5 Mio €). Die Ausnutzung von Forderungsverkaufsprogrammen lag Ende 2019 mit 468,6 Mio € (Vj. 469,2 Mio €) auf dem Niveau des Vorjahres. Im Continental-Konzern wurden zum Jahresende 2019 wie im Vorjahr vier Forderungsverkaufsprogramme mit einem Finanzierungsvolumen in Höhe von insgesamt 665,0 Mio € genutzt.

Die flüssigen Mittel, derivativen Finanzinstrumente und verzinslichen Anlagen erhöhten sich um 601,7 Mio € auf 3.547,3 Mio € (Vj. 2.945,6 Mio €). Die Netto-Finanzschulden stiegen deutlich gegenüber dem Jahresende 2018 um 2.410,4 Mio € auf 4.071,7 Mio € (Vj. 1.661,3 Mio €). Die Gearing Ratio hat sich mit 25,6 % (Vj. 9,1 %) gegenüber dem Vorjahreswert erhöht.

Zum 31. Dezember 2019 verfügt Continental über ein Liquiditätspolster in Höhe von insgesamt 8.044,0 Mio € (Vj. 6.265,5 Mio €), davon 3.341,8 Mio € (Vj. 2.761,4 Mio €) an flüssigen Mitteln sowie zugesagte, ungenutzte Kreditlinien im Volumen von 4.702,2 Mio € (Vj. 3.504,1 Mio €).

Unter den Beschränkungen, welche die Verfügbarkeit von Kapital beeinträchtigen können, sind auch sämtliche bestehenden Beschränkungen der flüssigen Mittel zu verstehen. Im Continental-Konzern sind die vorab genannten flüssigen Mittel beschränkt hinsichtlich verpfändeter Beträge sowie Guthaben in Ländern mit devisarechtlichen Beschränkungen oder anderweitig erschwertem Zugang zu Liquidität. Steuern, die auf den Transfer von Geldvermögen von einem Land in ein anderes zu entrichten sind, werden im Regelfall nicht als eine Beschränkung der flüssigen Mittel verstanden. Zum 31. Dezember 2019 betragen die unbeschränkt verfügbaren flüssigen Mittel insgesamt 3.114,3 Mio € (Vj. 2.587,7 Mio €).

## Vermögenslage

### Bilanzsumme

Die Bilanzsumme erhöhte sich zum 31. Dezember 2019 gegenüber dem Vorjahresstichtag um 2.122,8 Mio € auf 42.568,2 Mio € (Vj. 40.445,4 Mio €). Der Goodwill in Höhe von 5.113,5 Mio € hat sich im Vergleich zum Vorjahreswert von 7.233,4 Mio € um 2.119,9 Mio € verringert. Die sonstigen immateriellen Vermögenswerte erhöhten sich um 125,5 Mio € auf 1.691,8 Mio € (Vj. 1.566,3 Mio €). Die Sachanlagen stiegen um 2.557,2 Mio € auf 14.932,7 Mio € (Vj. 12.375,5 Mio €). Davon resultierte aus der Anwendung des IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, ein Betrag in Höhe von 1.684,3 Mio €. Die aktiven latenten Steuern erhöhten sich um 710,0 Mio € auf 2.174,4 Mio € (Vj. 1.464,4 Mio €). Das Vorratsvermögen stieg um 173,3 Mio € auf 4.694,4 Mio € (Vj. 4.521,1 Mio €), die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen verringerten sich um 146,6 Mio € auf 7.711,6 Mio € (Vj. 7.858,2 Mio €). Die kurzfristigen sonstigen Vermögenswerte erhöhten sich um 282,5 Mio € auf 1.406,7 Mio € (Vj. 1.124,2 Mio €). Die flüssigen Mittel sind mit 3.341,8 Mio € (Vj. 2.761,4 Mio €) um 580,4 Mio € höher als am Vorjahresstichtag.

### Langfristige Vermögenswerte

Die langfristigen Vermögenswerte erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahreswert um 1.065,8 Mio € auf 24.724,5 Mio € (Vj. 23.658,7 Mio €). Bezogen auf die einzelnen Bilanzposten ist dies im Wesentlichen bedingt durch den Anstieg der Sachanlagen um 2.557,2 Mio € auf 14.932,7 Mio € (Vj. 12.375,5 Mio €), der aktiven latenten Steuern um 710,0 Mio € auf 2.174,4 Mio € (Vj. 1.464,4 Mio €) und

der sonstigen immateriellen Vermögenswerte um 125,5 Mio € auf 1.691,8 Mio € (Vj. 1.566,3 Mio €) sowie die Reduzierung des Goodwill um 2.119,9 Mio € auf 5.113,5 Mio € (Vj. 7.233,4 Mio €) und der Anteile an nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmen um 247,2 Mio € auf 397,7 Mio € (Vj. 644,9 Mio €).

### Kurzfristige Vermögenswerte

Die kurzfristigen Vermögenswerte erhöhten sich um 1.057,0 Mio € auf 17.843,7 Mio € (Vj. 16.786,7 Mio €). Die Vorräte stiegen im Berichtsjahr um 173,3 Mio € auf 4.694,4 Mio € (Vj. 4.521,1 Mio €), die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen verringerten sich um 146,6 Mio € auf 7.711,6 Mio € (Vj. 7.858,2 Mio €). Die flüssigen Mittel erhöhten sich um 580,4 Mio € auf 3.341,8 Mio € (Vj. 2.761,4 Mio €).

### Eigenkapital

Das Eigenkapital ist mit 15.875,7 Mio € (Vj. 18.333,3 Mio €) um 2.457,6 Mio € niedriger als im Vorjahr. Dies resultierte im Wesentlichen aus dem Rückgang der kumulierten einbehaltenen Gewinne in Höhe von 2.175,1 Mio €. Die Gearing Ratio verschlechterte sich von 9,1 % auf 25,6 %. Die Eigenkapitalquote sank auf 37,3 % (Vj. 45,3 %). Zur Verschlechterung trug die Anwendung des IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, wesentlich bei.

### Langfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten

Die langfristigen Rückstellungen und Verbindlichkeiten sind mit 9.821,4 Mio € um 3.423,2 Mio € höher als im Vorjahr (Vj. 6.398,2 Mio €). Dies ist hauptsächlich auf die Erhöhung der langfristigen Finanzschulden um 1.926,2 Mio € auf 3.375,2 Mio € (Vj. 1.449,0 Mio €), der langfristigen Leistungen an Arbeitnehmer um 999,3 Mio € auf 5.406,3 Mio € (Vj. 4.407,0 Mio €) sowie der langfristigen Rückstellungen für sonstige Risiken und Verpflichtungen um 502,4 Mio € auf 666,1 Mio € (Vj. 163,7 Mio €) zurückzuführen. Die Veränderung der langfristigen Finanzschulden ergab sich als Ergebnis verschiedener Effekte. So führte der seit 1. Januar 2019 verpflichtend anzuwendende Standard IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, zu einer Abbildung aller Leasingverhältnisse in der Bilanz und damit zu einem Anstieg der Leasingverbindlichkeiten. Der langfristige Anteil belief sich am 31. Dezember 2019 auf 1.396,7 Mio € (Vj. 9,9 Mio €). Darüber hinaus erhöhten sich die langfristigen Finanzschulden durch die Ende April 2019 ausgegebenen Schuldscheindarlehen mit einem Gesamtvolumen von 500,0 Mio € und Laufzeiten von drei bzw. fünf Jahren.

### Kurzfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten

Die kurzfristigen Rückstellungen und Verbindlichkeiten erhöhten sich um 1.157,2 Mio € auf 16.871,1 Mio € (Vj. 15.713,9 Mio €). Dabei stiegen die kurzfristigen Finanzschulden um 1.085,9 Mio € auf 4.243,8 Mio € (Vj. 3.157,9 Mio €) und die kurzfristigen Rückstellungen für sonstige Risiken und Verpflichtungen um 195,5 Mio € auf 1.261,6 Mio € (Vj. 1.066,1 Mio €). Demgegenüber verringerten sich die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen um 414,6 Mio € auf 7.111,0 Mio € (Vj. 7.525,6 Mio €) sowie die kurzfristigen Leistungen an Arbeitnehmer um 85,5 Mio € auf 1.368,7 Mio € (Vj. 1.454,2 Mio €).

### Operative Aktiva

Die operativen Aktiva erhöhten sich zum 31. Dezember 2019 im Vergleich zum Ende des Vorjahres um 237,3 Mio € auf 23.991,0 Mio € (Vj. 23.753,7 Mio €).

Der Gesamtbestand des Working Capital erhöhte sich um 435,6 Mio € auf 5.513,2 Mio € (Vj. 5.077,6 Mio €). Diese Entwicklung ist auf den Rückgang der operativen Verbindlichkeiten um 414,6 Mio € auf 7.111,0 Mio € (Vj. 7.525,6 Mio €) sowie der operativen Forderungen um 152,3 Mio € auf 7.929,8 Mio € (Vj. 8.082,1 Mio €) zurückzuführen. Außerdem erhöhten sich die Vorräte um 173,3 Mio € auf 4.694,4 Mio € (Vj. 4.521,1 Mio €).

Die operativen langfristigen Vermögenswerte wiesen einen Betrag von 22.445,1 Mio € (Vj. 22.132,0 Mio €) auf und lagen damit um 313,1 Mio € über dem Vorjahreswert. Der Goodwill verringerte sich um 2.119,9 Mio € auf 5.113,5 Mio € (Vj. 7.233,4 Mio €). Diese Veränderung resultierte im Wesentlichen aus Wertminderung in Höhe von 2.293,5 Mio €. Gegenläufig wirkten Zugänge in Höhe von 137,1 Mio € sowie Wechselkurseffekte in Höhe von 36,4 Mio €. Das Sachanlagevermögen stieg aufgrund von Investitionstätigkeit um 2.557,2 Mio € auf 14.932,7 Mio € (Vj. 12.375,5 Mio €). Davon resultierte aus der Anwendung des IFRS 16, *Leasingverhältnisse*, ein Betrag in Höhe von 1.684,3 Mio €. Die sonstigen immateriellen Vermögenswerte erhöhten sich um 125,5 Mio € auf 1.691,8 Mio € (Vj. 1.566,3 Mio €). Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) in Höhe von 182,5 Mio € (Vj. 173,0 Mio €) wirkten sich wertmindernd auf die immateriellen Vermögenswerte aus.

Der Erwerb von 100% der Anteile an Kathrein Automotive GmbH, Hildesheim, Deutschland, trug mit 172,8 Mio € zu einem Anstieg der operativen Aktiva der Division Interior bei.

Infolge mehrerer Asset Deals, zweier Share Deals und einer Kaufpreisanpassung in Höhe von insgesamt 20,4 Mio € sowie der Auflösung einer Kaufpreisverbindlichkeit mit 0,2 Mio € stiegen die operativen Aktiva in der Division Reifen um insgesamt 20,6 Mio €.

Zwei Asset Deals und zwei Share Deals trugen mit 337,8 Mio € zu einem Anstieg der operativen Aktiva der Division ContiTech bei.

Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus dem Erwerb des Anti-Vibration Systems-Geschäfts von Cooper-Standard Automotive Inc., Novi, USA, und dem Erwerb der Merlett Tecnoplastic S.p.a., Daverio, Italien.

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

Wechselkurseffekte erhöhten den Gesamtbestand der operativen Aktiva des Konzerns um 284,2 Mio € (Vj. 61,7 Mio €).

Die durchschnittlichen operativen Aktiva erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 2.538,0 Mio € auf 26.178,5 Mio € (Vj. 23.640,5 Mio €).

## Im Fokus

### Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > 8. Sonstige Erträge und Aufwendungen (S. 146) und > 14. Sachanlagen (S. 154)

**Hinweis:** Diese Texte wurden gekürzt.

Es wurden staatliche Zuschüsse, die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, in Höhe von insgesamt 12,9 Mio € (Vj. 8,7 Mio €) ergebniswirksam im Posten Übrige vereinnahmt.

Direkt von den Anschaffungskosten wurden insgesamt 38,4 Mio € (Vj. 84,6 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt, im Wesentlichen für das Werk in Clinton, USA.

## Im Fokus

### Continental Value Sharing Bonus - Finanzielle Anerkennung für alle Mitarbeiter weltweit

Quelle:  Pressemitteilung vom 19.03.2020

Continental belohnt das außergewöhnliche Engagement ihrer Mitarbeiter weltweit im abgelaufenen Geschäftsjahr mit einem außerordentlichen Bonus. Continental zählt zu den wenigen Unternehmen, die solche Bonuszahlungen grundsätzlich an alle anspruchsberechtigten Mitarbeiter weltweit ausschütten. Die Mitarbeiter in Deutschland erhalten jeweils 436 Euro.

Gemäß Betriebsvereinbarung hätte das negative Netto-Ergebnis des Geschäftsjahres 2019 den Verzicht auf eine Erfolgsbeteiligung bedeutet. „Mit dem Ergebnis im Jahr 2019 sind wir ganz klar nicht zufrieden. Für alle bei Continental gilt grundsätzlich: kein Gewinn, keine Erfolgsbeteiligung“, erläuterte Continental-Personalvorstand Dr. Ariane Reinhart. Gleichzeitig betonte sie: „Auf die vielen Herausforderungen im vergangenen Jahr hat das weltweite Continental-Team mit großer Verbundenheit, leidenschaftlichem Engagement und gegenseitiger Wertschätzung reagiert. Der Einsatz unserer Mitarbeiter hätte wahrlich ein besseres wirtschaftliches Ergebnis verdient. Zusammen mit den Arbeitnehmervertretern haben wir uns deshalb darauf geeinigt, das eindrucksvolle und besonders hohe Engagement aller Mitarbeiter weltweit in Form einer außerordentlichen finanziellen Anerkennung zu würdigen.“

Reinhart verwies in diesem Zusammenhang auf die vielfältigen Herausforderungen für Continental im vergangenen Geschäftsjahr, wie die Transformation der Automobilindustrie, Continentals Strukturprogramm „Transformation 2019 - 2029“ sowie das sich weltweit rapide verschlechternde wirtschaftliche Umfeld.

#### Zukunftsbündnis „Continental in Motion“ gestaltet Transformation sozialverträglich

Wie das DAX-Unternehmen heute ebenfalls bekannt gab, haben Vorstand und Sozialpartner diese Woche tarifvertragliche Vereinbarungen für das 2018 geschlossene Zukunftsbündnis „Continental in Motion“ unterzeichnet. Zwei Themen stehen im Mittelpunkt der für Deutschland gültigen Vereinbarung: die erhöhte Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern durch verstärkte Qualifizierung sowie eine erweiterte Beschäftigungssicherung der von der Abspaltung betroffenen Mitarbeiter.

„Gemeinsam mit den Sozialpartnern bei Continental haben wir mit ‚Continental in Motion‘ schon früh Verantwortung übernommen. Wir gestalten den Wandel aktiv, anstatt ihn geschehen zu lassen und sichern so Continentals Zukunftsfähigkeit“, sagte Reinhart und ergänzte: „Wir ermöglichen auf Basis unse-

rer jetzigen, zusätzlichen Vereinbarung den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter weltweit für den internen und externen Arbeitsmarkt. Das ist eine äußerst wichtige Initiative, gerade in Zeiten akuten Fachkräftemangels und mit Blick auf unser künftiges Wachstum auf neuen, digitalen Feldern.“ Gleichzeitig brauche man aber auch die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Veränderung sowie dafür, Zeit außerhalb der Arbeitszeit für ihre eigene Qualifizierung zu investieren, so Reinhart. Die Vereinbarung bildet den Rahmen einer umfassenden Qualifizierungsoffensive, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken und den Mitarbeitern nachhaltige berufliche Perspektiven sowie erweiterte Beschäftigungschancen zu eröffnen. Zu dieser Initiative zählen drei wesentliche Elemente: das im vergangenen Jahr gegründete Institut für Technologie und Transformation (CITT), ein konzernweiter Qualifizierungsprozess einschließlich einer Eigenbeteiligung der Mitarbeiter sowie der Ausbau des unternehmensweiten Arbeitsmarktes. Das Programm wird kontinuierlich um Bausteine für bestimmte Mitarbeitergruppen erweitert.

Der Vorsitzende des Continental-Konzernbetriebsrates Hasan Allak zeigte sich zufrieden mit den verhandelten Vereinbarungen: „Der außerordentliche Bonus für die Mitarbeiter ist ein gutes Signal in schwierigen Zeiten. Die Kollegen durften nach der harten Arbeit im vergangenen Jahr nicht leer ausgehen.“ Das Zukunftsbündnis betreffend fügte er hinzu: „Mit den getroffenen Vereinbarungen sind die Forderungen des Konzernbetriebsrates mit Blick auf die Folgen des Vitesco Technologies Spin-Offs erfüllt worden. Damit haben wir für die Kollegen bei Continental wie auch bei Vitesco Technologies Perspektiven eröffnet. Gerade die ‚Coronakrise‘ und ihre noch unabsehbaren Folgen zeigen, dass nur im vertrauensvollen Miteinander ein großes Werk wie die Transformation des Continental-Konzerns inklusive des Vitesco Technologies Spin-Offs gelingen kann.“

#### Hinweis zur außerordentlichen Bonuszahlung:

Bei der Berechnung der außerordentlichen Bonuszahlung werden die rechtlichen Vorschriften und die vertraglichen Vereinbarungen in den einzelnen Ländern ebenso berücksichtigt wie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Auf dieser Basis erfolgt, wie bereits in den vergangenen Jahren üblich, eine Einteilung in zwei Kategorien, für die sich die Ausschüttungsbeträge von entweder 436 Euro oder 218 Euro je Mitarbeiter ergeben. Voraussetzung für die Auszahlung ist eine durchgehende Beschäftigung im Jahr 2019 sowie ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum 31. März 2020. Der Bonus für das Jahr 2018 lag in Deutschland bei rund 750 Euro pro Mitarbeiter.

## Gute Arbeitsbedingungen

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Wir verfolgen die Vision, einer der attraktivsten und fortschrittlichsten Arbeitgeber zu sein, um unseren zukünftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarf decken zu können.

Im Verhaltenskodex des Continental-Konzerns sind die Eckpunkte für gute Arbeitsbedingungen als Grundlage unserer weltweiten Zusammenarbeit geregelt. Er wurde Anfang 2019 um das Thema Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen ergänzt.

Die strategischen Ziele der Personalarbeit sind darauf fokussiert, die richtigen Menschen und Positionen auf effiziente und effektive Weise zusammenzubringen („Industrialize Best Fit“) und gleichzeitig den Wandel hin zu Digitalisierung, neuen Technologien und neuen Formen der Zusammenarbeit zu gestalten („Enable Transformation & Leadership“). Entsprechend zählen eine strategische Personalbedarfsplanung, die Auswahl und Entwicklung von Talenten (insbesondere im Bereich Software und IT) auf Basis einer umfangreichen Diagnostik, die Förderung von Mitarbeitervielfalt und lebenslangem Lernen, die Weiterentwicklung der Führungskultur sowie Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu den wichtigsten Prozessen der strategischen Personalarbeit. Auch zum Thema Menschenrechte und fairen Arbeitsbedingungen wurden bereits einige Pilotprojekte und Schulungen im Konzern durchgeführt.

Verantwortlich für die Umsetzung der Projekte sind die Personalfunktionen auf Unternehmens- und Geschäftsbereichsebene, die in einem weltweiten Netzwerk zusammenarbeiten.

### Ergebnisse des Konzepts

Zur Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit u.a. auch unserer Personalarbeit ziehen wir die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung OUR BASICS Live 2019 heran. Die Kategorie „Nachhaltiges Engagement“, die Motivation und Zugehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter im Konzern misst, erreichte 81 % (Vj. 80 %). Somit wurde erneut und trotz der wirtschaftlichen Lage ein sehr gutes Ergebnis erzielt.

Die konzernweite Krankheitsrate lag mit 3,37 % (Vj. 3,27 %) auf dem Niveau des Vorjahres. Die ungesteuerte Fluktuation, die den freiwilligen Abgang von Mitarbeitern aus dem Continental-Konzern misst, betrug 6,00 % (Vj. 6,25 %) und befindet sich somit ebenfalls auf Vorjahresniveau.

Im Zuge des Strukturprogramms „Transformation 2019–2029“ werden nach erster Analyse in den kommenden zehn Jahren weltweit voraussichtlich bis zu 20.000 Arbeitsplätze von Veränderung betroffen sein. Die betroffenen Mitarbeiter bereiten wir mit strukturierten, beschäftigungsfördernden Qualifizierungsmaßnahmen auf die technologischen Veränderungen und damit verbundenen beruflichen und persönlichen Herausforderungen der Zukunft vor. Darüber hinaus werden wir unserer sozialen Verpflichtung auf Basis der Unternehmenswerte gerecht, indem wir Mitarbeiter – dort, wo nötig und möglich – im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen Perspektiven in anderen Unternehmen des Konzernverbunds eröffnen, u.a. durch einen internen Arbeitsmarkt.

Kennzahlen gute Arbeitsbedingungen	2019	2018
OUR BASICS Live Nachhaltiges Engagement in %	81	80
Krankheitsrate in % <sup>1</sup>	3,37	3,27
Ungesteuerte Fluktuation in % <sup>1</sup>	6,00	6,25

<sup>1</sup> Nur Stammelegschaft (eigene Mitarbeiter).

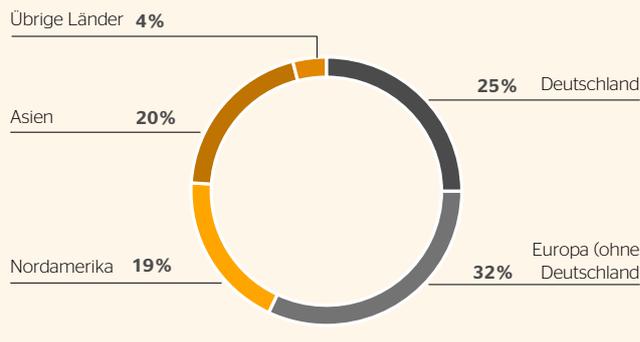
## Im Fokus

### Mitarbeiter nach Regionen

**Quelle:** Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Wirtschaftsbericht (S. 65)

Gegenüber 2018 sank die Anzahl der Mitarbeiter des Continental-Konzerns um 1.768 auf 241.458 Beschäftigte (Vj. 243.226). Gegenläufig zur Akquisition von Kathrein Automotive führen gesunkene Produktionsvolumina in der Automotive Group insgesamt zu einer Reduzierung der Anzahl der Mitarbeiter um 1.721. Die Mitarbeiterzahl der Rubber Group blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant.

### Mitarbeiter nach Regionen 2019 (241.458)



## Personalaufwendungen

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > 9. Personalaufwendungen (↗ ab S. 148)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

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

Mio €	2019	2018
Löhne und Gehälter	9.532,9	9.074,4
Soziale Abgaben	1.838,4	1.704,5
Aufwendungen für Altersversorgung	378,7	346,4
<b>Personalaufwendungen</b>	<b>11.750,0</b>	<b>11.125,3</b>

Gegenüber dem Berichtsjahr 2018 stiegen die Personalaufwendungen um 624,7 Mio € auf 11.750,0 Mio € (Vj. 11.125,3 Mio €). Dieser Anstieg ist insbesondere auf die Erhöhung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl zurückzuführen. Die durchschnittliche

Mitarbeiterzahl im Jahr 2019 lag bei 244.137 (Vj. 242.797). Zum Jahresende waren 241.458 (Vj. 243.226) Mitarbeiter im Continental-Konzern beschäftigt.

## Leistungen an Arbeitnehmer

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > Erläuterungen zur Konzernbilanz > 27. Leistungen an Arbeitnehmer (↗ S. 168 f.)

**Hinweis:** Dieser Text wurde gekürzt. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Leistungen an Arbeitnehmer gliedern sich wie folgt:

Mio €	31.12.2019		31.12.2018	
	Kurzfristig	Langfristig	Kurzfristig	Langfristig
Pensionsrückstellungen (Verpflichtungen ohne Fonds sowie passiver Saldo aus Verpflichtungen und zugehörigen Fonds)	–	4.851,7	–	3.896,0
Rückstellungen für andere Versorgungsleistungen	–	215,9	–	194,9
Rückstellungen für pensionsähnliche Verpflichtungen	3,4	60,0	2,4	49,4
Andere Leistungen an Arbeitnehmer	–	255,3	–	240,8
Verbindlichkeiten für Berufsgenossenschaft	35,8	23,4	40,9	25,9
Verbindlichkeiten für Personalaufwendungen	882,7	–	967,7	–
Personalabfindungen	46,8	–	50,5	–
Verbindlichkeiten für Sozialkosten	179,6	–	183,2	–
Verbindlichkeiten für Urlaub	220,4	–	209,5	–
<b>Leistungen an Arbeitnehmer</b>	<b>1.368,7</b>	<b>5.406,3</b>	<b>1.454,2</b>	<b>4.407,0</b>
<b>Aktiver Saldo aus Pensionsbewertung (Unterschied aus Pensionsverpflichtungen und zugehörigen Fonds)</b>		<b>7,8</b>		<b>27,8</b>

### Langfristige Leistungen an Arbeitnehmer

#### Pensionspläne

Zusätzlich zur gesetzlichen Altersversorgung stehen der Mehrzahl der Mitarbeiter Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus beitrags- oder leistungsorientierten Versorgungsplänen zu.

Im Mittelpunkt unserer Pensionsstrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungspläne, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Viele leistungsorientierte Zusagen wurden für Neueintritte oder zukünftige Dienstzeiten geschlossen und durch beitragsorientierte Pläne abgelöst.

In Ländern, in denen beitragsorientierte Zusagen aus rechtlichen oder ökonomischen Gründen nicht möglich sind, wurden leistungsorientierte Pläne optimiert bzw. umgestellt, um die hiermit verbundenen Risiken aus Langlebigkeit, Inflation und Gehaltssteigerungen zu minimieren.

#### Leistungsorientierte Pläne

Leistungsorientierte Pläne umfassen Pensionspläne, Abfindungszahlungen unabhängig vom Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie andere Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Durch den signifikanten Anstieg der Mitarbeiterzahl in den letzten Jahren und die starke Akquisitionstätigkeit beziehen sich die Pensionsverpflichtungen im Wesentlichen auf aktive Mitarbeiter. Dienstleistungsorientierte Pensionspläne umfassen 167.038 Anspruchsberechtigte, einschließlich 123.646 aktiver Mitarbeiter, 17.168 ehemaliger Mitarbeiter mit unverfallbaren Ansprüchen und 26.224 Pensionäre und Hinterbliebene. Die Pensionsverpflichtungen sind auf vier Länder konzentriert: Deutschland, USA, Vereinigtes Königreich und Kanada, die mehr als 90 % der gesamten Pensionsverpflichtungen ausmachen.

Die auf Basis der Barwerte der Verpflichtungen gewichtete durchschnittliche Laufzeit der wesentlichen leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen beträgt rund 20 Jahre.

## Im Fokus

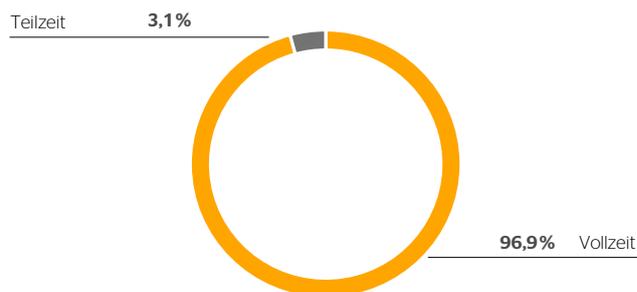
### Beschäftigungsgrad

Im Jahr 2019 waren insgesamt 3,1 % der Mitarbeiter in Teilzeit (Vj. 3,0%) beschäftigt.

Insgesamt arbeiteten jeweils 6,6% (Vj. 6,5%) der Frauen und 1,8% (Vj.1,6%) der Männer in Teilzeit.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird kontinuierlich weiter ausgebaut, auch im Produktionsumfeld. Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit flexibler gestalten, z. B. durch Teil- und Gleitzeit, mobiles Arbeiten, Sabbaticals. Der Umfang der Angebote richtet sich dabei nach den konkreten betrieblichen Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes.

### Mitarbeiter nach Beschäftigungsgrad 2019<sup>1,2</sup>



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

## Im Fokus

### Vertragsarten

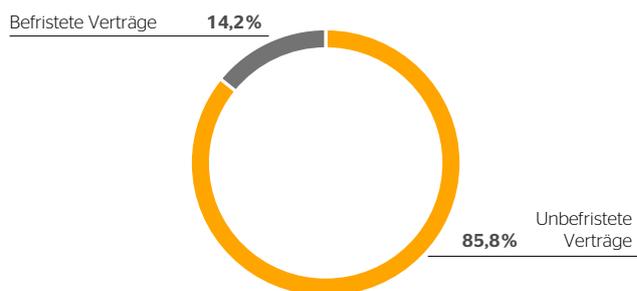
Befristete Verträge nahmen im Geschäftsjahr 2019 einen Gesamtanteil von 14,2% (Vj. 15,8%) an den gesamten Arbeitsverträgen ein.

In Europa (ohne Deutschland) hatten befristete Verträge einen Anteil von 13,0% (Vj. 15,0%), in Deutschland von 8,6% (Vj. 11,6%), in Nordamerika von 4,6% (Vj. 3,9%), in Asien von 34,5% (Vj. 36,3%), und in den übrigen Ländern von 4,8% (Vj. 2,8%). Insgesamt hatten jeweils 13,7% (Vj. 16,7%) der Frauen und 11,4% (Vj.13,2%) der Männer einen befristeten Vertrag.

Im Gesamtanteil der befristeten Verträge sind die Leiharbeiter-Verträge enthalten. Zum 31.12.2019 beschäftigten wir insgesamt 12.638 (Vj.14.303) Leiharbeiter.

Befristete Verträge und Leiharbeit sind für Continental wichtige Instrumente, um flexibel und kurzfristig auf die Anforderungen der sich immer schneller ändernden Märkte reagieren zu können. Der Einsatz von Leiharbeitern leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Beschäftigungssicherung der Standorte. Wir verstehen Leiharbeit als eine Option zur Erhöhung der Flexibilität, beispielsweise um Bedarfsspitzen abzudecken. Auftragschwankungen größeren Umfangs können so individuell aufgefangen werden.

### Mitarbeiter nach Vertragsart 2019<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter (ca. 97%).

## Im Fokus

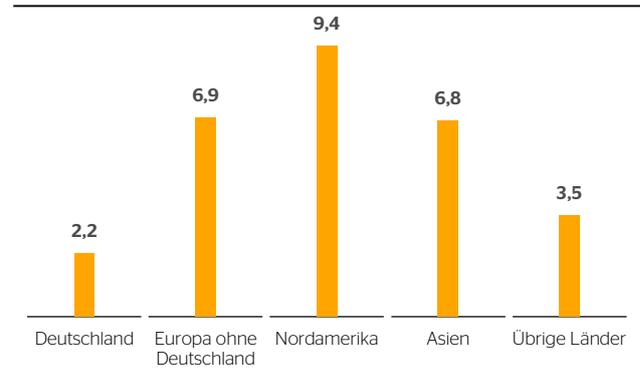
### Fluktuation

Die gesamte ungesteuerte Fluktuation im Geschäftsjahr 2019 betrug 6,0 % (Vj. 6,3 %).

In Deutschland lag die ungesteuerte Fluktuation bei 2,2 % (Vj. 2,0 %), in Europa (ohne Deutschland) bei 6,9 % (Vj. 6,6 %), in der Region Nordamerika bei 9,4 % (Vj. 10,1 %) und in Asien bei 6,8 % (Vj. 8,4 %). In den übrigen Ländern verzeichneten wir eine ungesteuerte Fluktuation von 3,5 % (Vj. 2,3 %).

Die Fluktuationsraten sind jeweils landesspezifisch zu interpretieren.

Ungesteuerte Fluktuation nach Regionen 2019 in %<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Nur Stammelegschaft (eigene Mitarbeiter).

## Im Fokus

### SWP - Strategische Personalplanung

Die strategische Personalplanung (SWP) dient dazu, die langfristige Entwicklung des aktuellen Personalbestands und des zukünftigen Personalbedarfs gegenüberzustellen, um quantitative und qualitative Bedarfslücken, aber auch -überhänge zu identifizieren und auf dieser Basis entsprechende Personalmaßnahmen einleiten zu können.

Wie funktioniert die SWP genau? Zunächst wird im Rahmen der SWP eine Analyse des aktuellen Personalbestands durchgeführt. Auf Basis von Fluktuation und Renteneintritten wird dann die Entwicklung des Personalbestands über die nächsten Jahre prognostiziert. Anschließend werden die zukünftigen Personalbedarfe ermittelt. Dies geschieht auf Basis sogenannter Treiber wie z. B. prognostizierter Entwicklungen des Umsatzes und / oder des Produktionsvolumens.

Mithilfe der SWP können Personalmaßnahmen des Unternehmens gezielter auf die tatsächlichen Geschäftsbedarfe ausgerichtet werden. Hierfür ist es wichtig, die unterschiedlichen Beteiligten aus dem Geschäft und die entsprechenden Unternehmensfunktionen inklusive den Personalfunktionen zusammenzubringen und die Einflüsse auf die zukünftige Geschäftsentwicklung gemeinsam zu diskutieren. Dies ermöglicht es den Personalfunktionen einerseits, ein besseres Verständnis für die strategische Ausrichtung der Geschäftsbereiche zu erlangen, zum anderen eigenes Wissen zum Beispiel hinsichtlich der Verfügbarkeit von Talenten in den Prozess der Geschäftsstrategieentwicklung einbringen zu können. In dieser Hinsicht fungieren die Personalfunktionen auch als Sparrings-Partner für die Geschäftsstrategieentwicklung.

## Im Fokus

### CITT - Continental startet Qualifizierungsoffensive

Quelle:  Pressemitteilung vom 16. Juli 2019

Continental hat 2019 ein Institut für Technologie und Transformation gegründet. Vorrangige Aufgabe des neuen Instituts ist die Qualifizierung aller Mitarbeiter in Deutschland. Zum Start liegt der Fokus auf der Gruppe der Un- und Angelernten, denen Continental eine IHK-zertifizierte Weiterbildung ermöglicht mit dem Ziel, eine Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Das Angebot des Instituts umfasst die Themenbereiche Industrie 4.0, neue Antriebskonzepte und Digitalisierung.

„Im Zuge von Elektrifizierung und Digitalisierung werden einfache Tätigkeiten immer mehr durch komplexe Aufgaben ersetzt, die eine Ausbildung erfordern. Diese Veränderungen sind tiefgreifend und betreffen eine ganze Industrie. Qualifizierung geht daher nur über eine vernünftige Lastenteilung: Politik, Sozialpartner und Unternehmen müssen an einem Strang ziehen“, erklärt Continental-Personalvorstand Dr. Ariane Reinhart. „Vor allem sind aber auch die Mitarbeiter in der Pflicht. Mit unserem Institut bieten wir ihnen die Rahmenbedingungen für eine eigenverantwortliche Entwicklung und den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit.“

Das Unternehmen steuert mit dem Continental Institute of Technology and Transformation (CITT) aktiv den Transformationsprozess, in dem sich die gesamte Automobilbranche derzeit befindet. Das Institut wurde in Zusammenarbeit mit dem Continental-Konzernbetriebsrat, der IG Metall und der IG Bergbau, Chemie, Energie konzipiert, um eine Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu sichern.

#### Qualifizierung geht nur, wenn Mitarbeiter Zeit investieren

Die prognostizierten Kosten für eine bedarfsgerechte Qualifizierung sind gewaltig. Sie setzen sich aus Lehrgangs- und Arbeitsausfallkosten zusammen. „Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist eine Aufgabe von historischer Dimension. Wir tragen als

Unternehmen die Verantwortung, können aber eine bedarfsgerechte Qualifizierung nicht allein leisten. Wenn wir nur 20 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland neun Monate lang qualifizieren wollen, kostet uns das eine Milliarde Euro“, sagt Reinhart. Continental fordert daher, die Kosten für notwendige Qualifizierungen auf Politik, Unternehmen und vor allem auch auf die Mitarbeiter zu verteilen. „Das Qualifizierungschancengesetz ist ein erster Schritt. Wir brauchen aber auch die Bereitschaft unserer Mitarbeiter zur Veränderung und ihre Bereitschaft, Zeit außerhalb der Arbeitszeit für ihre eigene Qualifizierung zu investieren.“

#### CITT bietet zertifizierte Weiterbildungen

Die künftigen Qualifizierungsbedarfe unterschiedlicher Mitarbeitergruppen werden bei Continental zielgerichtet und transparent durch eine strategische Personalplanung ermittelt. Über valide diagnostische Verfahren werden die individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten des Mitarbeiters mit dem künftigen Aufgabenfeld abgeglichen. Dort, wo es Qualifizierungsbedarf gibt, wird nachgeschult. Zum Start des Instituts stehen Weiterbildungsangebote für Produktionsmitarbeiter im Fokus. Erste Maßnahmen starten im September. Die Angebote in den Bereichen Industrie 4.0, neue Antriebskonzepte und Digitalisierung sollen schrittweise für die gezielte Weiterbildung aller Mitarbeiter in Deutschland ausgebaut werden. Das Institut erarbeitet dazu die entsprechende Qualifizierungsstrategie, baut die benötigte Weiterbildungsstruktur auf, steuert die Angebote und sichert eine einheitliche Umsetzung an den Standorten. Die Qualität der Trainings wird zudem durch IHK-Zertifizierungen und IHK-Abschlüsse gesichert. „Es war uns sehr wichtig, schon früh Verantwortung zu übernehmen. Mit dem CITT haben wir im Sinne aller Mitarbeiter Rahmenbedingungen und Maßnahmen definiert, die ihre Beschäftigungsfähigkeit auch in Zukunft sichern“, sagte der Vorsitzende des Continental-Konzernbetriebsrats Hasan Allak. „Nun kommt es darauf an, dass unsere Mitarbeiter ihre Zukunft mit einer hohen Lernbereitschaft aktiv und eigenverantwortlich mitgestalten.“

## Im Fokus

### Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Mitbestimmung und Kollektivvereinbarungen

Gemäß unserem Unternehmenswert „Verbundenheit“ hat für Continental der offene und konstruktive Dialog zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern einen hohen Stellenwert.

Die Form der direkten und indirekten Mitarbeiterbeteiligung ist je nach Land und Standort unterschiedlich. In dem Anfang 2019 aktualisierten Verhaltenskodex sichern wir unseren Mitarbeitern grundlegende Beteiligungsrechte zu. Für Deutschland und auf europäischer Ebene ist die Form der betrieblichen Mitbestimmung gesetzlich geregelt. Auf Konzernebene in Deutschland werden die Mitarbeiter durch den Konzernbetriebsrat vertreten. Auf europäischer Ebene wird die Arbeitnehmerbeteiligung von einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung (EuroForum) wahrgenommen.

Zudem stellen Arbeitnehmer gemäß Mitbestimmungsgesetz im Aufsichtsrat der Continental AG die Hälfte der Mitglieder.

Ein wesentlicher Baustein der Zusammenarbeit der Sozialpartner sind Kollektivvereinbarungen. Diese reichen von standortbezogenen Vereinbarungen zur konkreten Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu firmenbezogenen Verbandstarifverträgen oder branchenbezogenen Flächentarifverträgen beispielsweise in Deutschland.

Ausdruck der konkreten Arbeitnehmerbeteiligung sind in den meisten Ländern Kollektivvereinbarungen auf Basis der landesspezifischen rechtlichen Vorgaben in unterschiedlichen Formen und Reichweiten.

## Im Fokus

### Equal Pay und Entgelttransparenz

Jede Position bei Continental wird sachlich nach Kriterien wie zum Beispiel Aufgaben, Führungsverantwortung und Umsatz- und Ergebnisverantwortung bewertet. Im tariflichen Bereich erfolgt die Vergütung des Mitarbeiters auf Basis der Positionsbewertung. Im außertariflichen Bereich richtet sich die tatsächliche Vergütung neben der Positionsbewertung auch nach der individuellen Erfahrung und Leistung des Mitarbeiters. So wird im außertariflichen Bereich zwischen einem Grundgehalt und leistungsbezogenen Vergütungskomponenten unterschieden.

Seit dem 6. Januar 2018 haben Beschäftigte in Deutschland in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten zur

Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nach § 10 EntgTranspG (Entgelttransparenzgesetz) einen individuellen Auskunftsanspruch.

Bis zum 28.3.2019 wurden an unseren deutschen Standorten insgesamt 23 Auskunftsverlange gestellt. Davon wurden 17 Auskunftsverlange von weiblichen Mitarbeitern gestellt, sechs von männlichen Mitarbeitern. 15 Auskunftsverlange wurden insgesamt beantwortet, während acht aus verschiedenen Gründen nicht beantwortet wurden. Gründe dafür waren z. B. ein Mangel einer ausreichend großen Vergleichsgruppe oder ein Rückzug des Antrags seitens des Antragsstellers.

## Im Fokus

### Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit integrieren - Unser Ansatz

#### Grundsätze und Leitlinien

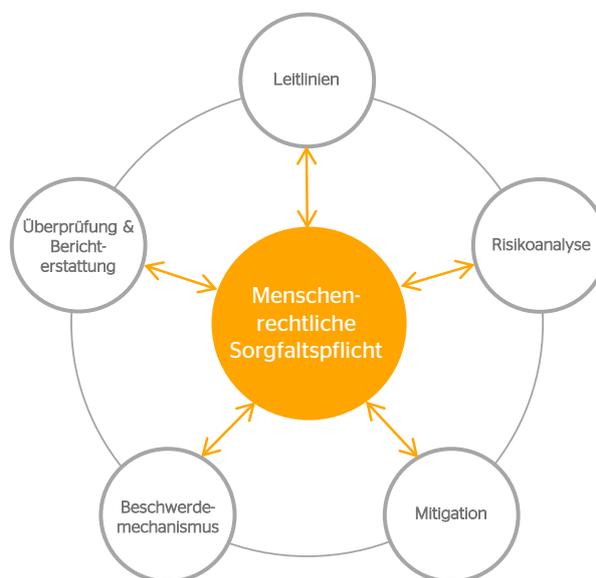
Continental bekennt sich in den konzernweit gültigen Verhaltenskodizes zur Achtung der Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Der interne Verhaltenskodex wurde zu Beginn des Jahres 2019 um das Thema Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen erweitert. Der Verhaltenskodex für direkte Geschäftspartner wurde bereits 2017 entsprechend überarbeitet. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten, Dienstleister und Partner die Umsetzung der im Verhaltenskodex genannten Anforderungen auch in ihren jeweiligen Lieferketten vorantreiben. 2018 hat Continental zudem eine Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk veröffentlicht, um auf die Verbesserungen der Bedingungen im Kautschukanbau, z. B. in Bezug auf Landrechte, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Rechte von Wanderarbeitern entlang der Lieferkette hinzuwirken.

#### Risikoanalyse, Mitigation und Überprüfung

Im Konzern verfolgen wir einen zweigliedrigen und integrierten Managementansatz im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte, der sich sowohl auf die eigenen 595 Standorte in 59 Ländern weltweit, als auch auf die Lieferkette erstreckt. Die Abteilung Konzernnachhaltigkeit koordiniert die kontinuierliche Ausweitung und Verbesserung dieses Managementansatzes.

Grundsätzlich werden alle Continental-Mitarbeiter zum Verhaltenskodex informiert. Continental führt hierzu obligatorische Online- und Präsenzs Schulungen durch. Mit der Aktualisierung des Verhaltenskodex in 2019 wurde ein spezielles, eigenes Modul zu Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen in den Schulungsunterlagen ergänzt. Darüber werden menschenrechtsspezifische Schulungen mit relevanten Funktionen im Konzern durchgeführt, um die Integration des Themas in die relevanten Managementprozesse und Geschäftsentscheidungen zu fördern.

Auf Konzernebene wurde 2019 ein Prozess für die kontinuierliche und systematische Identifikation, Bewertung und Minimierung von menschenrechtlichen Länderrisiken gestartet, der 2020 weiterentwickelt wird. Für unsere eigenen Standorte werden Risiken u. a. durch unsere ESH-Manager an den Standorten (z. B. bzgl. Arbeitssicherheit) und unser Netzwerk von Länderkoordinatoren für Arbeitsbeziehungen bewertet und minimiert, welches derzeit mehr als 75 % unserer gesamten Mitarbeiter abdeckt. Dazu gehört z. B. die Durchführung von Analysen, zielgerichteten Trainings sowie die Überprüfung von Fortschritten. Die Aktivitäten finden in enger Abstimmung mit den beiden Konzernfunktionen für Arbeitsbeziehungen und



Nachhaltigkeit statt. Potenzielle neue Lieferanten und Dienstleister überprüfen wir bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mittels einer Selbstauskunft und teilweise Audits vor Ort, die auch Themen mit Menschenrechtsrelevanz beinhalten können (z. B. zu Brandschutz und Arbeitssicherheit). Die Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen aus dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner bewerten wir insbesondere mithilfe von Selbstauskunften über EcoVadis und NQC. Zur Erhöhung der Transparenz und Nachhaltigkeit entlang seiner Lieferketten arbeitet Continental in verschiedenen kooperativen Branchenansätzen aktiv mit Wettbewerbern und Stakeholdern zusammen. (s. Seite 16 in diesem Nachhaltigkeitsbericht).

#### Beschwerdemechanismus

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert Verstöße zu melden. Um Mitarbeitern und Dritten außerhalb des Konzerns die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Verdachtsfälle zu melden, hat Continental eine Compliance- & Antikorrupsions-Hotline eingerichtet. Über die Hotline können Informationen - soweit gesetzlich zulässig - auch anonym, mitgeteilt werden. Die Abteilungen Konzernrevision und Compliance prüfen und verfolgen die Informationen weiter. Berechtigte Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes werden sanktioniert. Bei Verstößen unserer Geschäftspartner gegen unsere menschenrechtlichen Vorgaben behält sich Continental explizit das Recht vor, Verbesserungsmaßnahmen einzufordern oder die Geschäftsbeziehung zu beenden.

#### Berichterstattung

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht finden Sie das aktuelle „Modern Slavery Statement“ (nur in Englisch) im Internet unter [www.continental-nachhaltigkeit.de\\_in](http://www.continental-nachhaltigkeit.de_in) der Rubrik Downloads.

## Produktqualität

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (↗ ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Wir streben danach, von unseren Kunden als Qualitätsführer anerkannt zu werden. Produktrückrufe, Produkthaftungen und Verfahren infolge von Qualitätsmängeln sind aufgrund von daraus resultierenden Einbußen bei Umsatz sowie Kunden- und Marktakzeptanz zu vermeiden. Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüche stellen ein unternehmerisches Risiko dar. Die ausführliche Berichterstattung dazu ist im Risiko- und Chancenbericht zu finden.

Entscheidend für die Erreichung der Qualitätsführerschaft ist eine qualitätsorientierte Unternehmenskultur. Unsere Qualitätspolitik legt die Leitlinien für die Produkt- und Prozessqualität bei Continental fest. Verantwortlich für die Qualitätspolitik und deren Umsetzung sind die Unternehmensfunktion Qualität und Umwelt sowie Qualitätsfunktionen auf verschiedenen Ebenen im Konzern, die in einem weltweiten Netzwerk zusammenarbeiten.

Die Erreichung einer auf Qualität ausgerichteten Unternehmenskultur wird durch den Aufbau und die Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen nach anerkannten Normen wie ISO 9001 oder IATF 16949 an unseren Produktionsstandorten unterstützt.

### Ergebnisse des Konzepts

Ein Großteil unserer Mitarbeiter war 2019 durch eine Zertifizierung des lokalen Managementsystems im Bereich Qualität nach ISO 9001 oder vergleichbar abgedeckt.

Angaben zum Umfang von Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen im Geschäftsjahr 2019 sind im Anhang des Konzernabschlusses in Kapitel 35 (Rechtsstreitigkeiten und Schadensersatzansprüche) zu finden.

Kennzahlen Produktqualität	31.12.2019	31.12.2018
Zertifizierungen für Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001 oder vergleichbar)		
Abgedeckte Mitarbeiter in %	86	-90 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> 2018 nicht als Kennzahl berichtet, sondern als indikative, gerundete Angabe im Text.

## Im Fokus

### Ownership-Projekt: Jeder ist für Qualität verantwortlich

Tagtäglich vertrauen Millionen Menschen in aller Welt auf die Qualität der Produkte von Continental. Daher macht Continental keine Kompromisse bei Qualität.

Die Initiative „Quality First“ dient dazu, dies bewusst zu machen. Sie motiviert die Mitarbeiter, durch ihr Verhalten und ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und so die Zukunft des Unternehmens mitzugestalten. Für die tägliche Arbeit bedeutet das: Dinge offen anzusprechen, die verbessert werden können, Erfahrung weiterzugeben und von anderen zu lernen.

Seit 2019 setzt Continental verstärkt auf eine qualitätsorientierte Kultur. Die Unternehmensfunktionen Group Quality &

Environment und Corporate Human Relations haben dafür ein Projekt zum Thema „Ownership“ („Verantwortung übernehmen“) gestartet. Workshops und Veranstaltungen machen das gemeinsame Ziel „Jeder ist für Qualität verantwortlich!“ greifbar. Unterstützt wird das Projekt durch eine umfassende Trainings- und interne Kommunikationskampagne.

Ende März 2019 startete die Kampagne mit der Etablierung der Ownership-Champions. An der ersten „Global Ownership Champions“-Veranstaltung nahmen Mitarbeiter aus aller Welt teil. Als Multiplikatoren führen sie künftig Workshops unter dem Motto „Ownership“ durch. Die Veranstaltungsreihe wird fortgeführt. Ende 2019 waren bei Continental bereits mehr als 400 Ownership-Champions aktiv. Und es werden täglich mehr.

## Sichere Mobilität

Quelle: Continental-Website: [www.continental.com](https://www.continental.com) in der Rubrik Produkte & Innovationen > Innovationen > Sicherheitstechnologien (31.03.2020)

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

### Aktive und passive Fahrzeugsicherheit

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

Unterschieden wird hierbei zwischen aktiven und passiven Sicherheitssystemen. Während aktive Systeme vor Gefahren im Straßenverkehr warnen und eingreifen, bieten passive Systeme optimalen Schutz, falls es zu einem Unfall kommt. So wirken elektronische Fahrerassistenz- und Bremssysteme präventiv und greifen im Ernstfall unterstützend in Lenkung, Brems- und Fahrdynamik ein, so dass auf Basis moderner Reifen mögliche Unfallrisiken minimiert werden. Gemeinsam mit Airbags, Sicherheitsgurten (Rückhaltesysteme) und Fußgängerschutz steigern die Systeme die Sicherheit im gesamten Fahrzeug.

### Sicherheit und Automatisiertes Fahren

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

## Im Fokus

### Rechtsabbiegeassistent von Continental schützt Radfahrer und Fußgänger

Quelle: Continental-Website: [www.continental.com](https://www.continental.com) in der Rubrik Produkte & Innovationen > Innovationen > Sicherheitstechnologien (31.03.2020)

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

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

Im Lkw-Bereich ist der Einbau von Abbiegeassistenten ab 2020 für alle neuen Fahrzeugtypen EU-weit Pflicht. Die Dringlichkeit dieser Regelung verdeutlichen die Zahlen: Mithilfe des Rechtsabbiegeassistenten bei Lkw könnten allein in Deutschland 36 Prozent aller Unfälle, bei denen ein Radfahrer getötet wird, verhindert werden.

## Im Fokus

### Black Chili – Die schärfste Reifenmischungstechnologie aller Zeiten

**Quelle:** Continental-Reifen-Website: [www.continental-reifen.de](http://www.continental-reifen.de) in der Rubrik Stories > Fahrrad (gekürzter Text; 31.03.2020)

Die patentierte BlackChili-Reifenmischung wird exklusiv im Continental-Werk im hessischen Korbach hergestellt und verbindet hochentwickelte Polymere mit speziellen Rußpartikeln und anderen Füllstoffen. Und sowohl Autos als auch Fahrräder kommen in den Genuss dieser Technologie. Am Zweirad sorgen BlackChili-Reifen für mehr Sicherheit – egal ob auf holprigen Downhill-Pisten mit dem Mountainbike oder beim Zeitfahren auf dem Rennrad. Autofahrer erleben dagegen maximalen Grip beim Beschleunigen, in engen Kurven und beim Bremsen auf nassen und trockenen Untergründen.

Die Verbesserung ist erstaunlich. Doch am besten lassen wir andere für uns sprechen. Denn die besten Profi-Radsportler der Welt verlassen sich schon seit langem auf diese außergewöhnliche Reifenmischung. Geraint Thomas und Team Sky trugen bei der Tour de France, dem wichtigsten Radrennen der Welt, dank Continental Competition Pro LTD Reifen aus BlackChili den Sieg davon. Und bei der Vuelta a España im Jahr 2019 nutzten sieben der 22 Teams, die an dem dreiwöchigen Rennen durch Spanien teilnahmen, in ihren handgefertigten Reifen unsere BlackChili-Mischung.

#### Die Mischung macht's

Doch wie ist diese fantastische Reifenmischung überhaupt entstanden? In der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von Continental in Korbach beschäftigen sich unsere versierten Techniker mit einer der schwierigsten Herausforderungen der Reifenkonstruktion. Denn grundsätzlich gilt, dass die Laufeigenschaften von Gummimischungen bei Reifen von drei miteinander verknüpften Faktoren abhängen: Grip, Rollwiderstand, Laufleistung.

Die Herausforderung besteht darin, dass Verbesserungen in einem Bereich oft zu Leistungseinbußen in mindestens einem anderen führen. Eine Reifenmischung, die größtmöglichen Grip bietet, verschleißt zum Beispiel eher und ist außerdem langsamer. Demgegenüber hat eine Mischung, die ganz auf hohe Geschwindigkeiten und eine lange Lebensdauer ausgelegt ist, einen schlechteren Grip.

Bei der BlackChili-Mischung gelten diese Widersprüche nun nicht mehr, da wir die neuesten Erkenntnisse aus der Polymer- und Werkstoffforschung nutzen. Zunächst kombinieren wir bewährten Naturkautschuk mit einem speziellen Synthetik kautschuk zu einer leistungsstarken Profilmischung. Diese wird dann mit speziell entwickelten, nanometrischen Rußpartikeln vermennt. Zum Schluss werden die Oberflächen- und Formeigenschaften an die optimale Reifennutzung angepasst.

Dank dieses Verfahrens ermöglicht die BlackChili-Mischung Leistungen, die bislang undenkbar waren.

Im Vergleich zu unserem bisherigen Top-Performer, dem Activated Silica Compound, bieten BlackChili-Reifen 30 % besseren Grip, 26 % weniger Rollwiderstand und eine um 5 % erhöhte Laufleistung. Die Vorteile in Sachen Schnelligkeit und Grip sind also offensichtlich und gelten sowohl für Fahrrad- als auch für Autoreifen.

Hinzu kommt noch, dass die Forschung, die hinter BlackChili steckt, kontinuierlich weiterentwickelt wird. So können wir die Zusammensetzung der Reifenmischung exakt an die individuellen Anforderungen unserer Continental-Reifen anpassen, die in unserem Werk in Korbach vom Band laufen. Wir können den Reifen also genau an die spezifischen Fahrzeuganforderungen anpassen. Die Technologie, die sich hinter der Reifenmischung verbirgt, ist so sensibel und komplex, dass wir BlackChili nirgendwo sonst auf der Welt produzieren können.

#### Größtmöglicher Grip für Fahrrad und Auto

Erleben Sie die BlackChili-Innovation auf zwei oder auf vier Rädern – als Hochleistungsreifen für Fahrräder oder für Autos. Hier einige Beispiele für maßgeschneiderte Reifenmischungen aus unserem Premiumsegment:

**Pkw / SportContact 6:** Für den SportContact 6 haben wir eine neuartige Micro Flexibility Mischung entwickelt, die für bestmöglichen Kontakt zwischen Reifen und Straßenbelag sorgt. Die Mischung ermöglicht einen kürzeren Bremsweg und eine schnellere Beschleunigung bei niedrigen und hohen Temperaturen und sowohl bei nassem als auch trockenem Wetter.

**Rennrad / Continental Grand Prix 4000 S II:** Für Sportler, die die perfekte Mischung aus Komfort, Geschwindigkeit und geringem Rollwiderstand suchen, ist der Grand Prix 4000 S II der perfekte Allrounder. Das BlackChili-Compound sorgt für hervorragenden Grip, eine hohe Laufleistung und effizientes Rollen. Der Vectran-Pannenschutz bietet zusätzliche Sicherheit.

**Pkw / WinterContact TS 860:** Die Reifenmischung Cool Chili ist eine Variante von BlackChili, die speziell für den WinterContact TS 860 entwickelt worden ist. Es handelt sich dabei um eine Maximum Traction Silica Mischung, die auch unter winterlichen Bedingungen flexibel bleibt, die Bremswirkung stark verbessert und darüber hinaus hervorragenden Halt auf nassem Untergrund bietet.

**Mountainbike / Mountain King:** Dank überlegenem Grip und gutem Rollverhalten ist der Mountain King der perfekte Begleiter auf unberührten Pisten und hügeligem Terrain. Der durchgehende mittlere Profilblock und die griffigen Stellen bestehen aus BlackChili und die ProTction-Technologie – drei Schichten an den Außenwänden und vier unter dem Profil – macht den gesamten Reifen widerstandsfähiger und weniger anfällig für Beschädigungen.

## Unternehmensführung (Corporate Governance)

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung (ab S. 48)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

### Unser Konzept

Eine gute, verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung (Corporate Governance) im Interesse aller Anspruchsgruppen ist Maßstab des Handelns von f und Aufsichtsrat der Continental AG. Weitere Informationen zum Thema Corporate Governance finden Sie im Corporate-Governance-Bericht und in der Erklärung zur Unternehmensführung nach § 161 AktG.

Die Mitarbeitervielfalt (Diversity) insbesondere im Hinblick auf Internationalität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist ein wichtiger Aspekt unserer Unternehmensführung. Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anteil von weiblichen Führungskräften des Executive- und Senior-Executive-Levels bis 2020 auf 16% sowie bis 2025 auf 25% zu erhöhen. Weitere Informationen zu unserem Diversity-Konzept sind im Corporate Governance Report zu finden.

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

### Ergebnisse des Konzepts

Im Jahr 2019 steigerte Continental den Anteil an weiblichen Führungskräften auf 15,8% (Vj. 14,8%).

Die Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems wurde im Jahr 2016 gemäß IDW PS 980 bestätigt.

Kennzahl Corporate Governance <sup>1,2</sup>	31.12.2019	31.12.2018
Anteil Frauen in Führungspositionen in %	15,8	14,8

<sup>1</sup> Auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter (ca. 97%).

<sup>2</sup> Bezieht sich auf Executive- und Senior-Executive-Level.

## Im Fokus

### Vergütung

Der durchschnittliche Personalaufwand je Mitarbeiter lag im Jahr 2019 bei 48.128€ (Vj. 45.821€). Das Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden lag um das 30,6-fache (Vj. 32,4-fache) über dem rechnerischen durchschnittlichen Personalaufwand.

Für 2020 wurde für die Continental ein neues Vergütungssystem eingeführt, welches auf höchstmögliche Wertschaffung auf Basis der vier Unternehmenswerte zielt und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig sichert. Das Vergütungssystem richtet sich im Grundsatz an alle Beschäftigten – vom Mitarbeiter bis zum Konzernvorstand. Dabei wurden für den Konzernvorstand und die Führungskräfte weltweit explizit Nachhaltigkeitskennzahlen in die langfristigen Vergütungskomponenten (Longterm Incentive Plan - LTI) aufgenommen.

Auf Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere der strategischen Kernthemen, legen der Aufsichtsrat bzw. der Vorstand Leistungskriterien und Ziele für einen Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen Langfristplans fest, z. B. in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Emissionen, Abfallwertungsquote, nachhaltiges Engagement, Vielfalt sowie Krankheitsrate und Unfallhäufigkeit für die in 2020 startenden Pläne. Damit wird auch dem Deutschem Corporate Governance Kodex (DGCK) und dem Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) entsprochen, nach denen die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung auszurichten ist.

## Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance > Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB (↗ ab S. 16)

**Hinweis:** Text wurde gekürzt. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

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

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

Im Dezember 2019 haben Vorstand und Aufsichtsrat die nachstehende jährliche Erklärung nach § 161 AktG abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der Continental AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Fassung vom 7. Februar 2017; vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 24. April 2017) mit den nachstehenden Einschränkungen entsprochen wurde und wird. Auf die Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat vom Dezember 2018 sowie auf vorangegangene Erklärungen nach § 161 AktG und die darin erläuterten Abweichungen von Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird Bezug genommen.

- › Nach Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, die u. a. eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat solche Ziele benannt. Dabei hat der Aufsichtsrat jedoch auf die Festlegung einer Altersgrenze verzichtet, weil er ein so pauschales Kriterium nicht für angemessen hält, um die Qualifikation eines einzelnen Kandidaten für die Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bewerten.

Hannover, im Dezember 2019

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle      Dr. Elmar Degenhart  
Vorsitzender des Aufsichtsrats      Vorsitzender des Vorstands“

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

Die Continental AG erfüllt darüber hinaus alle Anregungen des Kodex mit folgender Ausnahme:

- › Ziffer 3.7 Abs. 3 (Anregung A.5 der Neufassung) des Kodex regt an, dass der Vorstand in jedem Fall eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberuft. Vorstand und Aufsichtsrat halten es für sinnvoller, in der konkreten Situation zu entscheiden, ob die Einberufung einer Hauptversammlung angezeigt ist.

### Wesentliche Praktiken der Unternehmensführung

Wesentliche Grundlage der Unternehmensführung bei Continental sind bisher die Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG. Sie lehnen sich eng an den Deutschen Corporate Governance Kodex an und sind in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance im Internet ↗ veröffentlicht. Vorstand und Aufsichtsrat prüfen, ob nach der Neufassung des Kodex und der darin niedergelegten Grundsätze zur Unternehmensführung eigene Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG weiterhin erforderlich sind.

Neben den Corporate-Governance-Grundsätzen sind folgende Prinzipien wesentliche Grundlagen unserer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung:

- › OUR BASICS – die Unternehmensleitsätze der Continental AG. Die Vision, die Werte, das gewünschte Verhalten und das Selbstbild des Konzerns sind als Leitlinien unseres Unternehmens seit 1989 in OUR BASICS niedergelegt; im Internet ↗ zugänglich in der Rubrik Unternehmen/Konzernstrategie.
- › die Grundsätze unserer gesellschaftlichen Verantwortung; im Internet ↗ zugänglich in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads,
- › Compliance mit dem verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter bei Continental (Einzelheiten dazu finden Sie im Kapitel Compliance) und im Internet ↗ in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads.

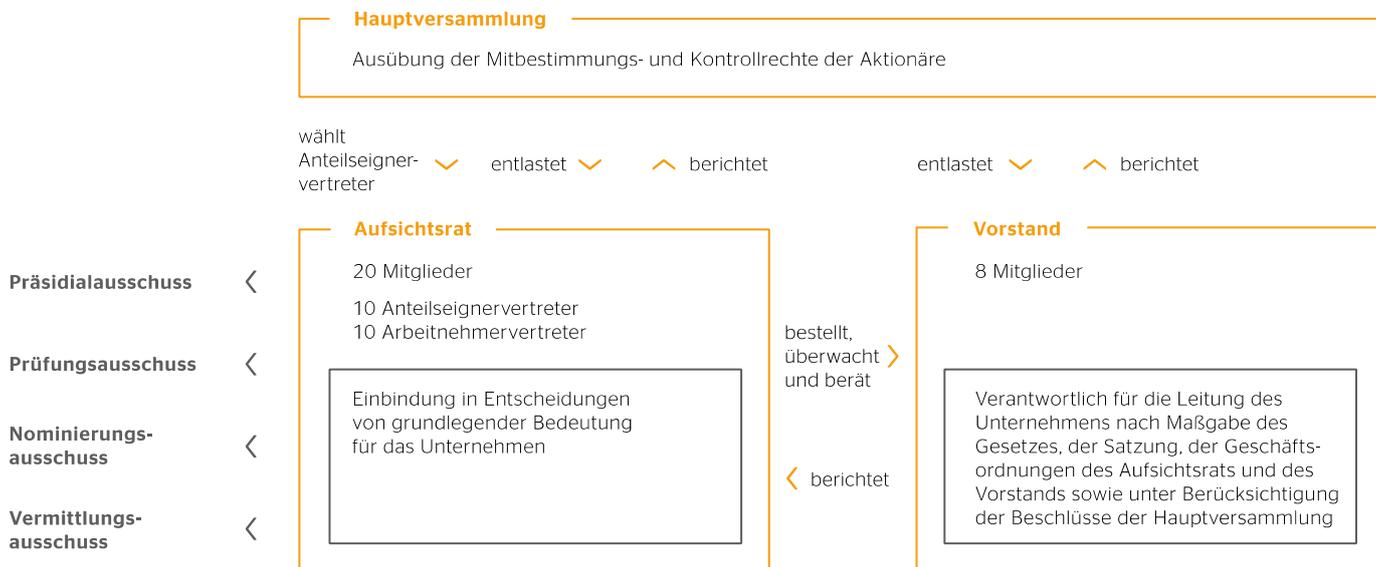
### Organe der Gesellschaft

Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung der Continental AG bilden nach Gesetz und Satzung die Organe der Gesellschaft. Als deutsche Aktiengesellschaft hat die Continental AG ein duales Führungssystem, das durch eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungs- und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet ist. Das Zusammenwirken von Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung ist in der Übersicht dargestellt.

### Der Vorstand und seine Arbeitsweise

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe des Gesetzes, der Satzung, der Geschäftsordnung für den Vorstand sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Alle Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam. Unbeschadet dieses Grundsatzes der Gesamtverantwortung führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Zuständigkeit.

## Organe der Gesellschaft



Der Vorstandsvorsitzende hat die Federführung in der Gesamtleitung und in der Geschäftspolitik des Unternehmens. Er sorgt für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

Der Vorstand besteht zurzeit aus acht Mitgliedern. Wird ein Mitglied des Vorstands erstmals bestellt, geschieht dies in der Regel nur für drei Jahre. Über das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze hinaus wird ein Mitglied des Vorstands in der Regel nicht bestellt. Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Vorstands finden Sie im Internet [☑](#) in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance.

Der Vorstand hat eine Geschäftsordnung, die insbesondere die Geschäftsverteilung unter den Vorstandsmitgliedern, die wesentlichen Angelegenheiten des Unternehmens und der Konzerngesellschaften, die einer Entscheidung des Gesamtvorstands bedürfen, die Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden sowie das Verfahren der Beschlussfassung durch den Vorstand regelt. Die Geschäftsordnung des Vorstands ist im Internet [☑](#) in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance veröffentlicht. Für bedeutende Maßnahmen der Geschäftsleitung legt die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auf Grundlage der Satzung Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest.

Seit 1. April 2019 hat der Vorstand ein Automotive Board etabliert, das der mit der weltweiten Neuaufstellung des Unternehmens angestrebten verstärkten Dezentralisierung von Verantwortung dienen, den Konzernvorstand entlasten und den laufenden Transformationsprozess im Automotive-Bereich maßgeblich gestalten soll. Dazu hat der Vorstand dem Automotive Board auch Entscheidungs-

befugnisse für bestimmte Angelegenheiten übertragen, die nur den Unternehmensbereich Automotive Technologies betreffen. Dem Automotive Board gehören neben seinem Sprecher, Nikolai Setzer, die beiden Vorstandsmitglieder Frank Jourdan, Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety, und Helmut Matschi, Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information, sowie Dr. Dirk Abendroth, Chief Technology Officer Automotive, Dr. Thomas Eller, Automotive Sales, Katharina Rath, Human Relations Automotive, und Harald Stuhlmann, Leiter Finance und Controlling Automotive, an.

### Der Aufsichtsrat und seine Arbeitsweise

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

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung der Gesellschaft. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsleitung bedürfen nach Maßgabe von Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung des Aufsichtsrats seiner Zustimmung. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt seine Belange nach außen wahr. Er ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen Gespräche zu führen. Mit dem Vorstand, insbesondere mit dessen Vorsitzendem, steht er zwischen den Sitzungen in regelmäßigem Kontakt und berät mit ihm insbesondere Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens.

### Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat setzt sich nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes und der Satzung der Gesellschaft aus 20 Mitgliedern zusammen. Grundsätzlich wird die eine Hälfte von den Aktionären in der Hauptversammlung einzeln gewählt (Anteilseignervertreter), die andere von den Arbeitnehmern der Continental AG und der von ihr abhängigen deutschen Konzernunternehmen (Arbeitnehmervetreter). Die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervetreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist Vertreter der Anteilseigner. Er hat bei Stimmgleichheit ein entscheidendes Zweitstimmrecht.

Der Aufsichtsrat hat sich am 26. April 2019 neu konstituiert, nachdem die Arbeitnehmervetreter am 20. März 2019 und die Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung am 26. April 2019 neu gewählt worden sind. Die Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats dauert bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2024.

Die Gesellschaft hat ein Informationsprogramm eingerichtet, das den neu gewählten Mitgliedern nach der Wahl und Konstituierung des Aufsichtsrats einen konzentrierten Einblick in Produkte und Technologien des Unternehmens gibt, aber auch über Finanzen, Controlling und Corporate Governance bei Continental informiert. Dieses Programm ist im Sommer 2019 durchgeführt worden.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Im Rahmen von Gesetz und Satzung enthält sie u. a. nähere Bestimmungen zu den Aufsichtsratsitzungen, zur Verschwiegenheitspflicht, zum Umgang mit Interessenkonflikten und zu den Berichtspflichten des Vorstands sowie einen Katalog der Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist im Internet [in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance veröffentlicht](#). Regelmäßig finden Beratungen des Aufsichtsrats in Abwesenheit des Vorstands statt. Vor jeder turnusmäßigen Sitzung des Aufsichtsrats kommen die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervetreter jeweils zu getrennten Vorgesprächen mit Mitgliedern des Vorstands zusammen.

Alle zwei bis drei Jahre überprüft der Aufsichtsrat, wie wirksam er insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat im Jahr 2016 mit Unterstützung eines externen Beraters einer solchen Prüfung unterzogen. Sie hat die positive Entwicklung der Arbeit des Aufsichtsrats in den vergangenen Jahren erneut bestätigt. Die Empfehlungen aus der Effizienzprüfung 2016 hat der Aufsichtsrat aufgenommen. Die nächste Selbstbeurteilung soll 2020 durchgeführt werden.

### Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat

Entsprechend Ziffer 5.4.1 (Empfehlung C.1 der Neufassung) des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erarbeitet und Ziele für seine Zusammensetzung benannt.

Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit die unten näher beschriebenen Kompetenzfelder abdecken. Es wird nicht erwartet, dass sämtliche Aufsichtsratsmitglieder über alle Kompetenzen verfügen. Vielmehr soll jedes Kompetenzfeld durch mindestens ein Aufsichtsratsmitglied abgedeckt werden. Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass alle Aufsichtsratsmitglieder über die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über die für eine erfolgreiche Aufsichtsrats Tätigkeit notwendigen Eigenschaften verfügen. Hierzu zählen insbesondere Integrität, Leistungsbereitschaft, Diskussions- und Teamfähigkeit, ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sowie Verschwiegenheit.

› **Internationalität:** Aufgrund der weltweiten Aktivitäten der Continental AG ist in ihrem Aufsichtsrat internationale Berufs- oder Geschäftserfahrung erforderlich. Hierunter ist eine berufliche Ausbildung oder Tätigkeit im Ausland bzw. mit einem starken Bezug auf ausländische Märkte zu verstehen. Wünschenswert sind dabei auch internationale Berufs- und Geschäftserfahrung in Bezug auf asiatische Märkte.

› **Branchenerfahrung:** Der Aufsichtsrat soll über berufliche Erfahrungen in der Automobilindustrie oder den anderen Branchen, in denen das Unternehmen tätig ist, verfügen. Der Aufsichtsrat will insbesondere seine Kompetenz auf den neuen Geschäftsfeldern stärken, die wichtige Bestandteile der Strategie des Unternehmens sind. Daher sollten berufliche Kenntnisse oder Erfahrungen im Bereich Digitalisierung, Informationstechnologie, Telekommunikation, Mobilitätsdienstleistungen, Elektromobilität oder auf damit verwandten Gebieten vorhanden sein.

› **Führungserfahrung:** Dem Aufsichtsrat sollen Mitglieder mit Führungserfahrung angehören. Diese umfasst insbesondere Erfahrung in der Geschäftsleitung oder als obere Führungskraft in einem Wirtschaftsunternehmen oder Erfahrung in einer leitenden Funktion von sonstigen großen Organisationen oder Verbänden.

› **Finanzenerfahrung:** Der Aufsichtsrat soll über Kenntnisse und Erfahrungen im Finanzbereich verfügen, namentlich auf den Gebieten der Rechnungslegung, der Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Abschlussprüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse auf den genannten Gebieten verfügen.

› **Corporate-Governance- und Board-Erfahrung:** Mitglieder des Aufsichtsrats sollen über Erfahrungen als Mitglied des Aufsichtsrats oder des Vorstands eines inländischen börsennotierten Unternehmens oder als Mitglied des entsprechenden Gremiums eines ausländischen börsennotierten Unternehmens verfügen.

Der Aufsichtsrat hat folgende Ziele für seine Zusammensetzung benannt:

› Der Anteil an Mitgliedern des Aufsichtsrats, die das Kompetenzfeld Internationalität abdecken, soll mindestens gleich bleiben. Zurzeit verfügen mindestens sieben Mitglieder über internationale Erfahrung.

- › Es soll ein angemessener Anteil an Mitgliedern mit Branchenerfahrung erhalten bleiben. Weit mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder deckt dieses Kompetenzfeld ab.
- › Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl von Mitgliedern angehören, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sind. Mindestens fünf Anteilseignervertreter sollen unabhängig im Sinne des Kodex sein. Unabhängige Anteilseignervertreter sind:
  - › Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
  - › Dr. Gunter Dunkel
  - › Satish Khata
  - › Isabel Corinna Knauf
  - › Sabine Neuß
  - › Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher
  - › Prof. KR Ing. Siegfried Wolf
- › Als Vorschläge für die Wahl zum Aufsichtsrat benennt der Aufsichtsrat in der Regel keine Kandidaten, die zum Zeitpunkt der Wahl bereits drei volle Amtszeiten in dieser Funktion tätig sind.
- › Eine Altersgrenze, wie in Ziffer 5.4.1 (Empfehlung C.2 der Neufassung) des Kodex empfohlen, hat der Aufsichtsrat nicht festgelegt. Er hält ein so pauschales Kriterium nicht für angemessen, um die Qualifikation eines Kandidaten für die Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bewerten.

Nach § 96 Abs. 2 AktG gilt im Übrigen für den Aufsichtsrat der Continental AG die Verpflichtung, dass er grundsätzlich zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammengesetzt sein muss. Dazu berichtet die Gesellschaft weiter hinten in diesem Kapitel gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 4 bis 6 HGB.

Die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung am 26. April 2019 haben die Anforderungen des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium und die benannten Ziele berücksichtigt. Mit der Wahl von Isabel Corinna Knauf und Satish Khata hat der Aufsichtsrat insbesondere an internationaler Berufs- und Geschäftserfahrung in Bezug auf asiatische Märkte und an Erfahrungen in den Bereichen Digitalisierung und Informationstechnologie gewonnen.

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

#### Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat zurzeit vier Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss (Vermittlungsausschuss). Mit der Konstituierung des Aufsichtsrats nach der Hauptversammlung am 26. April 2019 sind auch seine Ausschüsse neu gewählt worden. Veränderungen in ihrer Zusammensetzung haben sich dadurch nicht ergeben.

Die Mitglieder des **Vermittlungsausschusses** bilden auch den Präsidialausschuss. Ihm gehören der Aufsichtsratsvorsitzende, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle (Vorsitz), seine Stellvertreterin, Christiane Benner, sowie Georg F. W. Schaeffler und Jörg Schönfelder an. We-

sentliche Aufgaben des **Präsidialausschusses** sind die Vorbereitung der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie Abschluss, Beendigung und Änderung von Anstellungsverträgen und sonstigen Vereinbarungen mit ihnen. Für die Festsetzung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist jedoch ausschließlich das Plenum des Aufsichtsrats zuständig. Eine weitere wichtige Aufgabe des Präsidialausschusses ist die Entscheidung über die Zustimmung zu bestimmten, in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegten Geschäften und Maßnahmen des Unternehmens. Diese Mitwirkungsrechte hat der Aufsichtsrat zum Teil dem Präsidialausschuss übertragen. Jedes seiner Mitglieder kann jedoch im Einzelfall verlangen, eine Angelegenheit wieder dem Plenum zur Entscheidung vorzulegen.

Der **Prüfungsausschuss** kümmert sich im Wesentlichen um Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Risikomanagement und Compliance. Er befasst sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems und der Compliance sowie der vorbereitenden Prüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses. Dazu gibt er seine Empfehlung an das Plenum des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung nach § 171 AktG. Er berät außerdem über die Entwürfe der Zwischenberichte der Gesellschaft. Ferner ist er dafür zuständig, die erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sicherzustellen, und er befasst sich mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Der Ausschuss erteilt den Prüfungsauftrag, bestimmt gegebenenfalls Berichtsschwerpunkte, vereinbart das Honorar und überprüft regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung. Zur Wahl des Abschlussprüfers durch die Hauptversammlung gibt er eine Empfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats ab. Der Prüfungsausschuss ist darüber hinaus für die vorbereitende Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung zuständig und beauftragt deren etwaige Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher. Er ist in jeder Hinsicht unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex und verfügt als Wirtschaftsprüfer über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Mit Klaus Rosenfeld gehört ein weiterer Finanzexperte dem Ausschuss an. Die anderen Mitglieder sind Francesco Grioli, Dirk Nordmann, Georg F. W. Schaeffler und Michael Iglhaut. Ein ehemaliges Vorstandsmitglied und der Aufsichtsratsvorsitzende können nicht Vorsitzender des Prüfungsausschusses sein.

Der **Nominierungsausschuss** hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zu empfehlen. Darüber hinaus obliegt es dem Ausschuss, dem Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung sowie ein Kompetenzprofil vorzuschlagen und beides regelmäßig zu überprüfen. Dem Nominierungsausschuss gehören ausschließlich Anteilseignervertreter an, und zwar die beiden Anteilseignervertreter im Präsidialausschuss, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle (Vorsitz) und Georg F. W. Schaeffler, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, und als weiteres Mitglied Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann.

Der **Vermittlungsausschuss** wird nach §31 Abs. 3 Satz 1 MitbestG nur tätig, wenn ein Vorschlag zur Bestellung eines Mitglieds des Vorstands oder zur einvernehmlichen Aufhebung der Bestellung beim ersten Abstimmungsverfahren nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zweidrittelmehrheit findet. Einer erneuten Abstimmung ist dann zwingend ein Vermittlungsversuch durch diesen Ausschuss vorgeschaltet.

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

#### Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der Gesellschaft üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte in der Hauptversammlung aus. Die ordentliche Hauptversammlung, die jährlich in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres stattfinden muss, entscheidet über sämtliche ihr durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben wie die Verwendung des Bilanzgewinns, die Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, die Entlastung der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, die Wahl des Abschlussprüfers und Änderungen der Satzung der Gesellschaft. Jede Aktie der Continental AG gewährt eine Stimme. Aktien mit Mehrfach- oder Vorzugsstimmrechten oder ein Höchststimmrecht existieren nicht.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet und seine Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nachweist, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Zur Erleichterung der Wahrnehmung ihrer Rechte und zur Vorbereitung auf die Hauptversammlung werden die Aktionäre bereits im Vorfeld der Hauptversammlung durch den Geschäftsbericht und die Einladung zur Versammlung umfassend über das abgelaufene Geschäftsjahr sowie die anstehenden Tagesordnungspunkte unterrichtet. Sämtliche Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung, einschließlich des Geschäftsberichts, sind auf der [☒](#) Internetseite der Gesellschaft in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Über die Internetseite der Gesellschaft kann überdies die Hauptversammlung in voller Länge verfolgt werden. Um die Wahrnehmung der Aktionärsrechte zu erleichtern, bietet die Gesellschaft allen Aktionären, die ihre Stimmrechte nicht selbst ausüben können oder wollen, an, über einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter in der Hauptversammlung abzustimmen. Dem Stimmrechtsvertreter können die erforderlichen Weisungen zur Stimmabgabe, auch durch Nutzung eines Internet-servers am Tag der Hauptversammlung, bis zum Ende der Generaldebatte erteilt werden. Im Übrigen ist der Dienstleister, der die Gesellschaft bei der Durchführung der Hauptversammlung unterstützt, angewiesen, individuelle Stimmrechtsweisungen erst am letzten Tag vor der Hauptversammlung an Continental weiterzuleiten.

#### Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Für die Rechnungslegung des Continental-Konzerns sind die International Financial Reporting Standards (IFRS) maßgeblich, wie sie in der Europäischen Union (EU) anzuwenden sind. Grundlage des Jahresabschlusses der Continental AG sind die Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB). Zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr

2019 sowie für die Durchsicht von Zwischenfinanzberichten der Gesellschaft hat die Hauptversammlung am 26. April 2019 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover (KPMG), bestellt. KPMG prüft seit mehr als 30 Jahren den Konzern- und Einzelabschluss. Mit dem Konzernabschluss bzw. für das Geschäftsjahr 2019 hat Andreas Modder die Aufgabe als verantwortlicher Wirtschaftsprüfer bei KPMG übernommen.

#### Internes Kontrollsystem und Risikomanagement

Zu einer sorgfältigen Unternehmensleitung und guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Continental verfügt über ein konzernweites internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, insbesondere im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Unternehmens analysiert und gesteuert wird. Das Risikomanagementsystem dient der Identifizierung und Beurteilung von Entwicklungen, die erhebliche Nachteile auslösen können, und der Vermeidung von Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden würden. Im Einzelnen berichten wir darüber im Risiko- und Chancenbericht, der Teil des Lageberichts zum Konzernabschluss ist.

#### Transparente und zeitnahe Kommunikation

Im Rahmen unserer Investor-Relations-Arbeit und unserer Unternehmenskommunikation unterrichten wir Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit gleichermaßen über die wesentlichen Entwicklungen und die Lage des Unternehmens. Insbesondere stehen allen Aktionären unverzüglich sämtliche Informationen zur Verfügung, die auch Finanzanalysten und vergleichbare Adressaten erhalten. Als zeitnahe Informationsquelle dient vor allem die [☒](#) Internetseite der Continental AG, wo u.a. Finanzberichte, Präsentationen aus Analysten- und Investorenkonferenzen sowie Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Gesellschaft abrufbar sind. Die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen (Geschäftsbericht und Zwischenberichte) und Veranstaltungen sowie die Termine der Hauptversammlung und der Jahrespressekonferenz werden in einem Finanzkalender mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der [☒](#) Internetseite der Continental AG publiziert. Die bisher bekannten Termine für 2020 und 2021 sind in der Rubrik [☒](#) Investoren/Veranstaltungen und Präsentationen aufgelistet.

#### Berichterstattung nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 bis 6 HGB

Nach §96 Abs. 2 AktG setzt sich der Aufsichtsrat der Continental AG als börsennotierte Aktiengesellschaft, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammen. Dieser Mindestanteil ist grundsätzlich vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Aufgrund eines Widerspruchs der Arbeitnehmervertreter gegen die Gesamterfüllung gemäß §96 Abs. 2 Satz 3 AktG vor der Wahl des Aufsichtsrats im Frühjahr 2019 ist der Mindestanteil von der Seite der Anteilseigner und von der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Zum 31. Dezember 2019 lag der Frauenanteil sowohl auf der Seite der Anteilseigner als auch auf der Seite der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Continental AG bei 30%.

Nach § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand und eine Frist zu ihrer Erreichung festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung unter 30 %, darf die Zielgröße den erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Aufgrund der aktuellen Zusammensetzung des Vorstands erwartet der Aufsichtsrat in den kommenden Jahren keine wesentlichen personellen Veränderungen. Der Aufsichtsrat hat daher im Dezember 2016 für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 für den Frauenanteil im Vorstand der Continental AG eine Zielgröße von mindestens 11 % festgelegt. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat beschlossen, die festgelegte Zielgröße zum 31. Dezember 2019 dahingehend zu überprüfen, ob angesichts des beschlossenen Maßnahmenplans eine höhere Zielgröße als 11 % festgelegt werden kann. Nach Prüfung hat der Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossen, die Zielgröße unverändert zu lassen. Der Frauenanteil im Vorstand der Continental AG lag zum 31. Dezember 2019 und zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung bei 12,5 %.

Nach § 76 Abs. 4 AktG ist der Vorstand der Continental AG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und eine Frist zu ihrer Erreichung festzulegen. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hat der Vorstand im November 2016 folgende Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen der Continental AG unterhalb des Vorstands festgelegt: 26 % für die erste Führungsebene und 33 % für die zweite Führungsebene. Zum 31. Dezember 2019 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene bei 35 % und für die zweite Führungsebene bei 31 %. Über die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland hinaus bleibt für Continental als international tätiges Unternehmen das Ziel von vorrangiger Bedeutung, konzernweit den Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen.

#### Diversitätskonzept

Continental setzt auf die Vielfalt der Mitarbeiter. Im Zentrum des Engagements zur Förderung von Vielfalt stehen derzeit Internationalität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt. Gleiches gilt für den Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen. Grundsätzlich zielt der Vorstand überall darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis von heimischen zu internationalen Führungskräften zu erreichen. Der Anteil an lokalen und internationalen Führungskräften schwankt je nach Region. 2019 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei insgesamt rund 46 %.

Daneben arbeitet die Continental AG daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu steigern. Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil konzernweit auf mindestens 16 % sowie auf 25 % bis 2025 erhöht werden.

Die Maßnahmen und Programme zur Förderung von Internationalität und Frauen in Führungspositionen dienen auch der Nachfolgeplanung für den Vorstand, für die der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand sorgt. Sie ermöglichen es, potenzielle internationale und weibliche Kandidaten für die Besetzung von Vorstandspositionen zu identifizieren und zu entwickeln. Ziel ist es, durch diese Maßnahmen die Vielfalt im Vorstand mittelfristig weiter zu erhöhen.

Der Aufsichtsrat achtet bei seiner Zusammensetzung ebenfalls auf Vielfalt. Darunter versteht der Aufsichtsrat Vielfalt u. a. im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft und berufliche Erfahrungen. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass er Vielfalt in seiner Zusammensetzung insbesondere über die Abdeckung der im Kompetenzprofil beschriebenen Kompetenzfelder und über die Ziele für seine Zusammensetzung erreicht.

## Compliance

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance > Compliance (ab S. 22)

**Hinweis:** Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

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

Grundlage unseres Compliance-Management-Systems (CMS) ist eine umfassende Analyse der Compliance-Risiken des Unternehmens. Das Unternehmen und seine Geschäftsaktivitäten werden im Hinblick auf potenzielle Compliance-Risiken untersucht, die sich z.B. aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation, aber auch aus der Tätigkeit in bestimmten geografischen Regionen ergeben können. Berücksichtigt werden u.a. die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Berichterstattung zu den Compliance-Risiken im Governance, Risk & Compliance (GRC) System, Erkenntnisse aus den Untersuchungen der Konzernrevision wie auch externe Quellen wie der „Corruption Perception Index“ von Transparency International. Konkretisiert und vertieft wird die Analyse vor allem durch eine Vielzahl von Gesprächen mit Management und Mitarbeitern aller Ebenen sowie in unseren Trainingsveranstaltungen. Die Risikoanalyse ist kein einmaliger Vorgang, sondern sie wird ständig überprüft und aktualisiert.

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

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

➤ Die erste Säule des CMS - **die Vorbeugung** - umfasst neben der Risikoanalyse insbesondere die Schulung der Mitarbeiter. Dabei legen wir großen Wert auf Präsenzveranstaltungen, bei denen wir die Mitarbeiter unmittelbar und persönlich ansprechen und ihre Fragen diskutieren können. Außerdem kommen E-Learning-Programme zum Einsatz. Der Vorbeugung dienen darüber hinaus die

Beratung durch die Compliance-Abteilung zu konkreten Sachverhalten und die unternehmensinterne Veröffentlichung von Leitlinien zu Themen wie Kartellrecht und Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geben und Nehmen von Geschenken oder Sponsoring. Um Compliance-Verstöße durch Zulieferer, Dienstleister, Vertreter oder vergleichbare Dritte zu vermeiden, die nachteilige Auswirkungen auf Continental haben oder dem Unternehmen ggf. sogar nach Rechtsvorschriften wie dem „UK Bribery Act“ zurechnet werden könnten, hat Continental einen „Business Partner Code of Conduct“ eingeführt. Seine Anerkennung ist grundsätzlich Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Continental. Bei Bedarf erfolgt eine „Third Party Due Diligence“ mit Blick auf Compliance-Themen. Weitere wesentliche Bestandteile der vorsorgenden Compliance sind kommunikative Maßnahmen, die regelmäßig durchgeführt werden. Dazu gehören Compliance Video Tutorials und sogenannte Compliance Days sowie Compliance Games, die einzelne Standorte mit der Unterstützung der Compliance-Organisation ausrichten.

➤ Die zweite Säule des CMS - **die Aufdeckung** - umfasst regelmäßige und anlassbezogene Prüfungen. Darüber hinaus ist Compliance stets Gegenstand der Prüfungen der Konzernrevision. Um Mitarbeitern und Dritten außerhalb des Konzerns die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Grundwerte und ethische Normen zu melden, hat Continental eine Compliance- & Antikorruptions-Hotline eingerichtet. Über die Hotline können, soweit gesetzlich zulässig auch anonym, Informationen zu potenziellen Rechtsverletzungen, wie Bestechung oder kartellrechtswidrigem Verhalten, aber auch zu anderen Delikten oder Manipulation im Rahmen der Rechnungslegung mitgeteilt werden. Konzernrevision und Compliance-Abteilung prüfen und verfolgen Hinweise an diese Hotline weiter. Die Hotline ist weltweit in einer Vielzahl von Sprachen verfügbar. Die Anzahl der über die Hotline eingehenden Mitteilungen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Wir sehen dies als Zeichen der gewachsenen Sensibilität für Compliance-Themen und als Erfolg der Compliance-Arbeit.

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

Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit des CMS der Continental für die Bereiche Antikorruption, Wettbewerbs-/Kartellrecht, Betrug und sonstige Vermögensdelikte sind durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) nach Prüfungsstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e. V. (IDW) geprüft. EY hat im Jahr 2016 ein uneingeschränktes Prüfungsurteil abgegeben.

## Im Fokus

### Neuer Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Compliance-Trainings

2019 haben wir unseren Continental Verhaltenskodex überarbeitet. Mit der Neuauflage beschreiben wir den Rahmen unseres Continental Werte- und Wertverbunds noch deutlicher. Grundlage sind unsere gemeinsame Vision und Mission, unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit sowie die Nachhaltigkeit unseres Handelns.

Der Continental Verhaltenskodex ist fester Bestandteil unserer weltweiten Unternehmenskultur. Er gilt in unserer gesamten Organisation. Er unterstützt unser Handeln im Einklang mit Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien. Dadurch erhält jeder Mitarbeiter mehr Klarheit, Sicherheit und Handlungsfreiheit im eigenen Verhalten.

Der Verhaltenskodex adressiert neben der Einhaltung des Continental-Verhaltenskodex und der Verantwortung für unser Handeln und Verhalten die folgenden Themen:

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

In der neu überarbeiteten Version des Verhaltenskodex haben wir uns explizit zur Achtung der Menschenrechte und fairen Arbeitsbedingungen sowie zur Einhaltung steuerlicher Vorschriften bekannt und verpflichtet.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden alle Mitarbeiter konzernweit im Intranet und über verschiedene Newsletter zum neuen Verhaltenskodex informiert. Mitarbeiter sind außerdem verpflichtet an einem E-Learning teilzunehmen, das in mehreren Wellen verläuft. Zum 31.12.2019 hatten bereits 90.527 Mitarbeiter ein solches E-Learning absolviert. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von knapp 91 % gemessen an den eingeladenen Mitarbeitern.

Darüber hinaus wird über einen risikobasierten und zielgruppenorientierten Präsenzscheidungsplan spezifische Trainings zum Thema Korruptionsprävention und Kartellrecht an. Zum 31.12.2019 haben 324 Präsenzscheidungen stattgefunden. Darüber hinaus hatten 15.587 Mitarbeiter zum 31.12.2019 ein E-Learning absolviert (Newcomer und Refresher).

Insgesamt fanden im Geschäftsjahr 2019 somit mehr als 90.000 Compliance-Schulungen zum Verhaltenskodex sowie Korruption- und Kartellrecht statt. Für die E-Learnings streben wir generell eine Erfüllungsquote von mindestens 95 % an, die wir zum Jahresende mit rund 91 % noch nicht vollständig erreicht hatten, da noch nicht alle Trainings zum Jahresende abgeschlossen waren.

Compliance-Trainings	2019	2018
Durchgeführte E-Learnings	- 90.000	-85.000
Durchgeführte Präsenzscheidungen	324	-360
Erfüllungsquote E-Learnings	> 90 %	> 95 %

## Im Fokus

### Compliance- & Antikorruptions-Hotline

Sowohl Mitarbeiter als auch externe Dritte haben die Möglichkeit jegliche Art von Compliance-relevanten Vorfällen über die Compliance- & Antikorruptions-Hotline zu melden. Dies ist sowohl telefonisch als auch per Mail sowie anonym und in der jeweiligen Landessprache rund um die Uhr möglich. Die Hotline soll dabei helfen, etwaigem Fehlverhalten besser auf die Spur zu kommen. Über die Hotline können Informationen zu Verstößen in folgenden Bereichen mitgeteilt werden:

- › Diebstahl, Bestechungen und geldwerte Zuwendungen
- › Betrug, Unterschlagung
- › Interessenkonflikte
- › Insiderhandel

- › Kartellangelegenheiten (Verletzung von Kartell- und/oder Wettbewerbsrecht)
- › Geldwäsche
- › Manipulation im Rahmen der Rechnungslegung
- › Umweltschutz
- › Gesundheit, Arbeitssicherheit und Betriebssicherheit

Hinweise, die an die Hotline gegeben werden, gehen bei der Konzernrevision und bei Corporate Compliance ein und werden dort entsprechend geprüft. Wir nehmen alle Hinweise ernst und garantieren eine – im gesetzlich zulässigen Rahmen – vertrauliche Bearbeitung. Wir versichern, dass integriertes Verhalten zu keiner Zeit zu einer Benachteiligung führt.

## Im Fokus

### Einhaltung steuerlicher Vorschriften (Tax Compliance)

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuerpflichten bewusst. In unserem internen Verhaltenskodex bekennen wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften. Zur Überwachung der Einhaltung dieser steuerlichen Vorschriften legt die Konzernsteuerrichtlinie Rahmenbedingungen für die Organisation des konzernweiten steuerlichen Risikomanagements fest. Wir tragen dafür Sorge, dass es nicht zu unerlaubten Verkürzungen von Steuern oder einer Verletzung von Mitwirkungspflichten gegenüber den Finanzverwaltungen kommt. Wir verfolgen keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Unsere konzernweiten Steuerabteilungen pflegen ein

professionelles Verhältnis zu den Steuerbehörden, ohne dabei das berechnete Interesse des Continental-Konzerns an einer möglichst niedrigen Abgabenlast außer Acht zu lassen.

Die Continental AG übermittelt jährlich für alle Konzern-Gesellschaften steuerliche Angaben wie z. B. Ertragssteuerzahlungen und Steuern vom Einkommen und Ertrag im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen an das Bundeszentralamt für Steuern (sogenanntes country-by-country reporting). Grundsätzlich basieren die steuerlichen Daten, die im Rahmen des country-by-country reporting gemeldet werden, auf einem vom unabhängigen Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschluss.

## Im Fokus

### Mitarbeiterdiversität (Diversity)

Wir sind davon überzeugt, dass die Mitarbeiterdiversität unsere Agilität und Innovationsfähigkeit als Unternehmen fördert, da verschiedene Perspektiven den Nährboden für neue Ideen bilden. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels ist die Mitarbeiterdiversität eine wichtige Voraussetzung für unseren zukünftigen Unternehmenserfolg. So hat Continental sich bereits im Jahr 2008 mit Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“ zur Förderung von Mitarbeiterdiversität bekannt. In unserem Anfang 2019 aktualisierten Verhaltenskodex haben wir dieses Bekenntnis nun nochmals intern bekräftigt.

Mitarbeiterdiversität ermöglichen und gestalten ist ein integraler Bestandteil der Funktion „Talent Management und Organizational Development“, deren Aufgabe es ist, einen übergeordneten strategischen Rahmen für die Entwicklung und Förderung von Vielfalt zu konzipieren sowie die Geschäftsbereiche in der Umsetzung ihrer eigenen Ziele zu unterstützen. Das Diversity Management ist fest verankert in der globalen HR-Strategie. „Enable Transformation“ ist ein Strang der HR-Ausrichtung, der sich mit der digitalen Transformation beschäftigt. Dieser beinhaltet ein Konzept, um die Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung bei Continental bestmöglich zu nutzen. In diesem Kontext hilft die Ausrichtung unseres Unternehmens auf Mitarbeiterdiversität, das Potenzial der Digitalisierung zu erkennen und neue, divisionsübergreifende Denkweisen zu fördern.

Zur Förderung der Mitarbeiterdiversität wurden drei wesentliche konzernweite Hebel identifiziert:

- › Das Vorantreiben eines breiten Kulturwandels
- › Die Stärkung der Vielfalt durch konkrete Ziele
- › Die Befähigung von Führungskräften, Mitarbeiterdiversität aktiv zu managen

Als Plattform zur Kulturentwicklung dient das „Global Diversity Network“. Bis heute befinden sich insgesamt 28 Netzwerke zum Thema Mitarbeiterdiversität unter dieser Dachorganisation, welche den Rahmen für einen regelmäßigen, globalen Austausch aller Mitglieder bildet.

Zu den bedeutenden Kulturentwicklungsveranstaltungen gehört der „Diversity Summit“. Hier kommen ausgewählte Führungskräfte aus unterschiedlichen Funktionen und Geschäftsbereichen zusammen und bekommen einen Einblick in die Pionierkultur von Start-up-Unternehmen. 2019 wurden zusätzlich zwei neue Veranstaltungsformate ins Leben gerufen:

- › „Transformation Summit“: Dies ist eine Veranstaltung, die sich speziell mit den Herausforderungen transformativer und organisatorischer Veränderungen auseinandersetzt und darauf abzielt, die Mitarbeiter im Umgang mit diesen zu befähigen.

- › „Women Senior Executive Event“: Bei dieser Veranstaltung wurden erstmals Frauen mit Geschäftsverantwortung aus den unterschiedlichen Geschäftsfeldern und Regionen zusammengebracht, um diese miteinander zu vernetzen sowie einen Austausch der verschiedenen Perspektiven zu unterschiedlichen Themen zu initiieren.

Die Stärkung der Vielfalt wird durch die Einführung eines globalen Kernleistungsindikators zur Bemessung des Frauenanteils in den ersten beiden Führungsebenen weiter unterstützt. Zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil von weiblichen Führungskräften des Executive- und Senior Executive-Levels bis 2020 auf 16% sowie bis 2025 auf 25% zu erhöhen. Im Jahr 2019 konnte bereits ein Anteil von 15,8% (Vj. 14,8%) für Frauen in den ersten beiden Führungsebenen erreicht werden.

Um Frauen bereits in jungen Jahren in ihrer Karriere zu fördern und sie mit weiblichen Führungskräften auf Executive und Senior Executive zu vernetzen, wurde 2016 das Programm Women@Work global ausgerollt. Bis heute haben in Nordamerika und Europa über 600 Frauen an diesem Programm teilgenommen. Viele von Ihnen stehen noch heute in einem regelmäßigen Austausch miteinander.

Wichtige Maßnahmen zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen sind neben der Begleitung ihrer Karriereentwicklung die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu wird insbesondere die Flexibilisierung der Arbeit kontinuierlich weiter ausgebaut. Diese umfassen flexible Arbeitsmodelle wie Teil- und Gleitzeitmodelle als auch Angebote für mobiles Arbeiten und Sabbaticals.

Die erfolgreiche Stärkung der Mitarbeiterdiversität im Unternehmen hängt stark von der Einstellung der Führungskräfte ab. Um eine Vielfalt an Sichtweisen und Perspektiven in unsere Unternehmenskultur hineinzutragen, sind so genannte „Cross Moves“, das heißt Geschäftsbereichs-, Geschäftseinheits- und Funktionswechsel, sowie internationale Erfahrungen in zwischen feste Kriterien für die Beförderung unserer Mitarbeiter auf Executive- und Senior Executive-Level. Diagnostische Verfahren tragen ferner dazu bei, dass Besetzungsentscheidungen möglichst objektiv getroffen werden. Parallel ist das Thema Vielfalt elementarer Bestandteil vieler Weiterbildungsmaßnahmen. Das Training „Differences Add Value“ unterstützt u.a. Führungskräfte bei der Vertiefung des Verständnisses für Vielfalt, indem gemeinsam praxisnahe und Continental bezogene Erfahrungen und Geschäftssituationen bezüglich Verschiedenheit geteilt und erarbeitet werden. Durch das Prinzip „Train the Trainer“ wird der Grundstein gelegt, weltweit möglichst viele Continental-Mitarbeiter mit dieser Schulung zu erreichen und ihnen somit den Mehrwert näher zu bringen, der aus der Kooperation von Menschen mit verschiedenen Perspektiven entstehen.

## Im Fokus

### Rechtsstreitigkeiten und Schadenersatzansprüche

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzernbilanz > Sonstige Erläuterungen > 35. Rechtsstreitigkeiten und Schadenersatzansprüche (S. 197)

Die Continental AG und ihre Konzerngesellschaften sind weltweit an Prozessen, behördlichen Untersuchungen und Verfahren beteiligt. Solche Prozesse, Untersuchungen und Verfahren könnten auch in der Zukunft eingeleitet oder Ansprüche in anderer Weise geltend gemacht werden.

#### Produkthaftung

Insbesondere sieht sich Continental ständig Produkthaftungs- und anderen Ansprüchen ausgesetzt, in denen dem Unternehmen die angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorgeworfen werden. Darüber hinaus werden Ansprüche aus angeblichen Vertragsverstößen aufgrund von Rückrufaktionen oder staatlichen Verfahren geltend gemacht. Unter anderem erheben Anspruchsteller in den USA Klagen aufgrund von Sach- und Körperschäden und Todesfällen, die durch angebliche Mängel unserer Produkte verursacht worden sind. Geltend gemacht werden materielle und immaterielle Schäden, teilweise auch Strafschadenersatz. Der Ausgang einzelner dieser Verfahren, die in der Regel in erster Instanz von einer Laienjury entschieden werden, kann nicht mit Sicherheit vorausgesagt werden. Es ist nicht auszuschließen, dass aufgrund abschließender Urteile oder Vergleiche in einigen dieser Fälle erhebliche Aufwendungen entstehen können, welche die dafür gebildeten Vorsorgen überschreiten. In geringem Umfang sind einzelne Konzerngesellschaften in den USA eingereichten Schadenersatzklagen wegen angeblicher Gesundheitsschäden ausgesetzt, die durch asbesthaltige Produkte verursacht sein sollen. Seit 2006 beliefen sich die Gesamtkosten für die Erledigung aller solcher Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio€ jährlich.

#### Verfahren betreffend die ContiTech AG

Die Verfahren wegen Anfechtungs- und Nichtigkeitsklagen von Aktionären der ContiTech AG, Hannover, Deutschland, gegen die Beschlüsse der Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. August 2007 über die Zustimmung zum Abschluss eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags zwischen dieser Gesellschaft als beherrschtem Unternehmen mit der ContiTech-Universe Verwaltungs-GmbH, Hannover, Deutschland, als herrschendem Unternehmen und über den sogenannten Squeeze-out der außenstehenden Aktionäre wurden 2009 durch rechtskräftige Abweisung der Klagen abgeschlossen. In den Spruchverfahren über die Angemessenheit von Abfindung und Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und der Abfindung aufgrund des Squeeze-out waren 2012 Teil-Verfahrensvergleiche vor dem Landgericht Hannover protokolliert worden. In diesen Vergleichen wurden eine Zuzahlung von je 3,50€ nebst Zinsen pro Aktie auf die Abfindungen nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und aufgrund des Squeeze-out sowie

- nur deklaratorisch - eine erhöhte Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag vereinbart. Die Abfindungen erhöhten sich dadurch auf 28,33€ je Aktie. Das Landgericht Hannover hatte im Oktober 2012 in diesen Verfahren Zuzahlungen in gleicher Höhe durch Beschluss zugespochen.

Auf die Beschwerde einzelner Antragsteller hatte das Oberlandesgericht Celle die Beschlüsse am 17. Juli 2013 aufgehoben und zur Neuverhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurückverwiesen. Am 19. September 2018 hatte das Landgericht Hannover durch Beschluss die Abfindungen nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und aufgrund des Squeeze-out neu auf 26,70€ je Aktie sowie die Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag ebenfalls - nur deklaratorisch - neu festgesetzt. Die von einzelnen Antragstellern gegen diese Entscheidungen des Landgerichts eingelegten Beschwerden hat das Oberlandesgericht Celle am 22. März 2019 als unzulässig verworfen bzw. zurückgewiesen. Diese Beschlüsse des Oberlandesgerichts sind rechtskräftig. Die Spruchverfahren sind damit beendet.

#### Behördliche Verfahren

Im Mai 2005 leiteten die brasilianischen Kartellbehörden nach einer Anzeige wegen angeblich kartellrechtswidrigen Verhaltens im Bereich der Kommerzialisierung von Tachografen Ermittlungen gegen die brasilianische Tochtergesellschaft von Continental, Continental Brasil Indústria Automotiva Ltda., Guarulhos, Brasilien (CBIA), ein. Am 18. August 2010 hat die brasilianische Kartellbehörde eine „Einladung zum Kartell“ festgestellt und der CBIA eine Geldbuße in Höhe von 12 Mio BRL (rund 2,7 Mio€) auferlegt, die dann auf 10,8 Mio BRL (rund 2,4 Mio€) reduziert wurde. CBIA weist den Vorwurf zurück, dass gegen brasilianisches Wettbewerbsrecht verstoßen wurde. Das von der CBIA angerufene Gericht erster Instanz hat die Entscheidung zwar bestätigt. Auf Rechtsmittel der CBIA hat das nächsthöhere Gericht diese Entscheidung jedoch aufgehoben und die Sache zur Neuverhandlung zurückverwiesen. CBIA drohen im Falle der Verletzung brasilianischen Kartellrechts u.U. auch Schadenersatzforderungen Dritter.

Am 2. Oktober 2006 ging bei der südafrikanischen Kartellbehörde die Anzeige eines Dritten wegen angeblich kartellrechtswidrigen Verhaltens gegen mehrere südafrikanische Reifenhersteller ein, darunter die Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Port Elizabeth (CTSA), ein Tochterunternehmen von Continental. Am 31. August 2010 ist die südafrikanische Kartellbehörde zu dem Ergebnis gekommen, CTSA habe gegen südafrikanisches Kartellrecht verstoßen, und hat die Sache dem zuständigen Kartellgericht zur Entscheidung vorgelegt. CTSA weist den Vorwurf von Verstößen gegen südafrikanisches Kartellrecht zurück. Das Kartellgericht könnte jedoch ein Bußgeld

von bis zu 10 % des Umsatzes der CTSA verhängen. Darüber hinaus drohen CTSA im Falle der Verletzung südafrikanischen Kartellrechts u. U. auch Schadenersatzforderungen Dritter.

Im Oktober 2012 erhielten die Continental Automotive Systems US, Inc., Auburn Hills, USA, und zwei südkoreanische Tochtergesellschaften von Continental Kenntnis von Untersuchungen des amerikanischen Department of Justice (DOJ) und der südkoreanischen Kartellbehörde (Korean Fair Trade Commission, KFTC) im Zusammenhang mit dem Verdacht der Beteiligung an Verstößen gegen US-Kartellrecht bzw. südkoreanisches Kartellrecht im Geschäft mit Kombi-Instrumenten. Gegen die Höhe des Bußgelds, das die KFTC in dieser Sache ursprünglich am 23. Dezember 2013 gegen die Continental Automotive Electronics LLC, Bugang-myeon, Südkorea (CAE), in Höhe von 45.992 Mio KRW (rund 36 Mio€) verhängt hatte, ist die CAE erfolgreich gerichtlich vorgegangen. Am 21. Mai 2018 hat die KFTC das Bußgeld daraufhin neu in Höhe von 32.101 Mio KRW (rund 25 Mio€) festgesetzt. Diese Entscheidung ist bestandskräftig. Am 24. November 2014 sind die CAE und die Continental Automotive Korea Ltd., Seongnam-si, Südkorea, eine am 1. April 2015 vom zuständigen US-Gericht bestätigte Vereinbarung mit dem DOJ eingegangen, in der sich die beiden Gesellschaften des Verstoßes gegen US-Kartellrecht schuldig bekennen und zur Zahlung eines Bußgelds in Höhe von 4,0 Mio US-Dollar (rund 3,6 Mio€) verpflichten. In Verfahren über in den USA erhobene Sammelklagen wegen angeblicher Schädigung durch die Kartellverstöße wurden 2018 Vergleiche in Höhe von insgesamt 5,0 Mio US-Dollar (rund 4,5 Mio€) abgeschlossen. Das Risiko von Ermittlungen anderer Kartellbehörden wegen dieses Sachverhalts und die Geltendmachung von Schadenersatz durch weitere angeblich Geschädigte bleibt durch die Festsetzung der Bußgelder unberührt.

Im September 2014 führte die Europäische Kommission eine Durchsuchung bei einer Tochtergesellschaft von Continental durch. Am 21. Februar 2018 hat die Kommission gegen die Continental AG, die Continental Teves AG & Co. oHG, Frankfurt am Main, Deutschland, und die Continental Automotive GmbH, Hannover, Deutschland, ein Bußgeld in Höhe von 44,0 Mio€ wegen eines rechtswidrigen Informationsaustauschs verhängt. Betroffen davon waren bestimmte Bremskomponenten. Die von Continental gebildete Vorsorge deckt das Bußgeld ab. Continental kann nicht ausschließen, dass Kunden unter Verweis auf die Entscheidung der Kommission Schadenersatzansprüche geltend machen werden. Ob und ggf. in welchem Umfang solche Ansprüche geltend gemacht werden, lässt sich derzeit nicht einschätzen – unbeschadet der Frage, ob sie begründet wären. Daher ist nicht auszuschließen, dass die entstehenden Aufwendungen insgesamt die dafür gebildete Vorsorge überschreiten. Weitergehende Angaben zu den Verfahren und den damit verbundenen Maßnahmen unterbleiben nach IAS 37.92, *Rückstellungen, Eventualverbindlichkeiten und Eventualforderungen*, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

## Gesellschaftliches Engagement

Als Unternehmen sind wir ein Teil Gesellschaft. Deswegen engagieren wir uns weltweit als guter Bürger für die Gemeinschaft an unseren Standorten vor Ort und fördern und unterstützen gezielt soziale Initiativen, Aktivitäten und Projekte.

Grundlage unseres gesellschaftlichen Engagements sind unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit, interne Richtlinien sowie lokale Gesetze.

Unsere konzernweite Spendenrichtlinie definiert die inhaltlichen Schwerpunkte und Prozesse für Geld- und Sachspenden. Spenden gewähren wir grundsätzlich nur zur Unterstützung wohltätiger, gemeinnütziger Zwecke. Es fließen keine Spenden weder direkt noch indirekt an politische Parteien, politische Organisationen oder Politiker. Die Möglichkeit für Mitarbeiter in den USA selbst über ein „Political Action Committee“ politische Spenden zu gewähren, steht dem nicht entgegen.

Darüber hinaus unterstützen und fördern wir die Freiwilligentätigkeiten unserer Mitarbeiter.

### Im Fokus

#### Freiwilligentätigkeit unserer Mitarbeiter - Erste „Continental Community Week“ in Nordamerika

In Kanada und den USA wurde Anfang 2019 für mehr als zehn produzierende Standorte der Continental eine „Volunteer Paid Time Policy“ verabschiedet. Diese ermöglicht es Vollzeitmitarbeitern bis zu 16 Stunden pro Kalenderjahr für bezahlte Freiwilligenarbeit zu beantragen und auszuüben.

In diesem Zuge wurde im Juli 2019 die erste „Continental Community Week“ organisiert: Ziel war es, 1.000 Freiwilligenstunden für gemeinnützige Aktionen in den lokalen Gemeinschaften zu erreichen. Mitarbeiter wurden ermutigt, ihre bezahlten Freiwilligenstunden in dieser Woche zu nutzen. Einige Mitarbeiter meldeten sich sogar für den freiwilligen Einsatz nach der Arbeitszeit.

So konnten Mitarbeiter sich zu Einsätzen bei vorab ausgewählten gemeinnützigen Partnerorganisationen anmelden, oder aber auch eigene Projektideen mit Freunden und Familie eigenständig umsetzen. Müll sammeln auf öffentlichen Flächen, Bedürftige beim Hausbau unterstützen oder Lebensmittel in lokalen Ausgabestellen und Tafeln sortieren sind nur einige Beispiele, bei denen Continental-Mitarbeiter sich für die Gemeinschaft vor Ort engagieren konnten.

Das selbstgesteckte Ziel von 1.000 Freiwilligenstunden wurde dabei deutlich überschritten: Insgesamt leisteten rund 400 Mitarbeiter über 1.250 Freiwilligenstunden während der „Continental Community Week“.

### Im Fokus

#### Plogging in Indien: Joggen für saubere Straßen

Unsere Mitarbeiter in Indien haben im Jahr 2019 dem Müll auf den Straßen in der Umgebung unserer Standorte den Kampf angesagt. Die Abteilung, die landesweit für gesellschaftliches Engagement von Continental in Indien verantwortlich ist, hat dazu zwei sogenannte Plogging-Events organisiert, bei denen joggen mit Müllsammeln kombiniert wird.

Die erste Veranstaltung fand im Januar in Bangalore statt. 82 freiwillige Mitarbeiter haben, zum Teil mit ihren Familien, daran teilgenommen. In vier Stunden wurden ganze 1,28 Tonnen Müll und Sperrgut auf den fünf zurückgelegten Kilometern gesammelt. In Zusammenarbeit mit einer örtlichen Nicht-Regierungsorganisation (NGO) und einer Recyclingfirma konnten im Anschluss 93 % der Abfälle recycelt oder weiterverarbeitet werden.

Dieser Erfolg wurde im Juni mit einem landesweiten Plogging-Event ausgebaut, das gleichzeitig in Bangalore, Pune, Gurgaon und Modipuram in Zusammenarbeit mit drei lokalen NGOs und Recyclingfirmen organisiert wurde. An die 1.000 Menschen an acht Standorten beteiligten sich an der Aktion - eine beachtliche Zahl, die das soziale Engagement und das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter vor Ort eindrucksvoll zeigt. Die Mitarbeiter und ihre Familien haben in zwei Stunden ca. 2,5 Tonnen Abfälle gesammelt, was knapp 500 Müllsäcken entsprach. Unser gelebter Unternehmenswert „Verbundenheit“ kam bei diesem Event besonders zum Ausdruck: Mitarbeiter aus Verwaltung und Produktion arbeiteten Hand in Hand mit Vertretern des Führungsteams, um etwas für die lokale Gemeinschaft zu tun.

# Risiken und Chancen

**Quelle:** Geschäftsbericht 2019 › Lagebericht › Risiko- und Chancenbericht  
(ab S. 90)

**Hinweis:** Dieser Text wurde gekürzt. Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

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

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

Unter Risiko verstehen wir die Möglichkeit des Eintretens interner oder externer Ereignisse, die das Erreichen unserer strategischen und operativen Ziele negativ beeinflussen können. Als weltweit tätiger Konzern ist Continental vielfältigen Risiken ausgesetzt, die das Geschäft beeinträchtigen und im Extremfall den Bestand des Unternehmens gefährden könnten. Risiken, die sich überschauen und handhaben lassen, akzeptieren wir, wenn die ihnen gegenüberstehenden Chancen eine nachhaltige Wertsteigerung erwarten lassen. Unter Wertsteigerung verstehen wir die im Kapitel Unternehmenssteuerung beschriebene Systematik der Continental Value Contribution (CVC).

### Risiko- und Chancenmanagement und internes Kontrollsystem

Um in einem komplexen Geschäftsumfeld als Unternehmen erfolgreich agieren zu können und dabei die Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften zu sichern, hat Continental ein Governance-System geschaffen, das in seiner Gesamtheit alle relevanten Geschäftsprozesse umfasst. Das interne Kontrollsystem, das Risikomanagementsystem sowie das Compliance-Management-System, das ausführlich in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben ist, sind Bestandteile des Governance-Systems. Dabei umfasst das Risikomanagementsystem auch das Risikofrüherkennungssystem nach § 91 Abs. 2 AktG.

Verantwortlich für das Governance-System, das sämtliche Tochtergesellschaften umfasst, ist der Vorstand. Der Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss überwachen seine Wirksamkeit.

Gemäß §§ 289 Abs. 4 und 315 Abs. 4 HGB müssen die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschrieben werden. In die Berichterstattung sind alle Teile des Risikomanagementsystems und des internen Kontrollsystems einzubeziehen, die einen wesentlichen Einfluss auf den Jahres- und Konzernabschluss haben können.

Die konzernweiten Steuerungssysteme haben als wesentliche Elemente eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten und systemimmanente Kontrollen bei der Abschlusserstellung. Das Vieraugenprinzip und die Funktionstrennung sind grundlegende Prinzipien der Organisation. Darüber hinaus stellt die Geschäftsleitung von Continental durch Richtlinien zur Abschlusserstellung und Bilanzierung, Zugriffsberechtigungen in den IT-Systemen sowie Regelungen zur Einbeziehung von internen und externen Spezialisten eine gesetzeskonforme Rechnungslegung sicher.

Die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems (Financial Reporting Internal Control System, Financial Reporting ICS) wird in wesentlichen Bereichen durch quartalsweise durchgeführte Effektivitätstests der berichtenden Einheiten beurteilt. Bei etwaigen Schwächen leitet das Konzernmanagement die erforderlichen Maßnahmen ein.

Im Rahmen unseres Chancenmanagements werten wir Markt- und Konjunkturanalysen sowie die Veränderung rechtlicher Vorschriften (z. B. hinsichtlich Verbrauchs-, Abgasnormen und Sicherheitsvorschriften) aus. Darüber hinaus befassen wir uns mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Automobilbranche und andere für uns relevante Märkte, unsere Produktionsfaktoren und die Gestaltung und Weiterentwicklung unseres Produktportfolios.

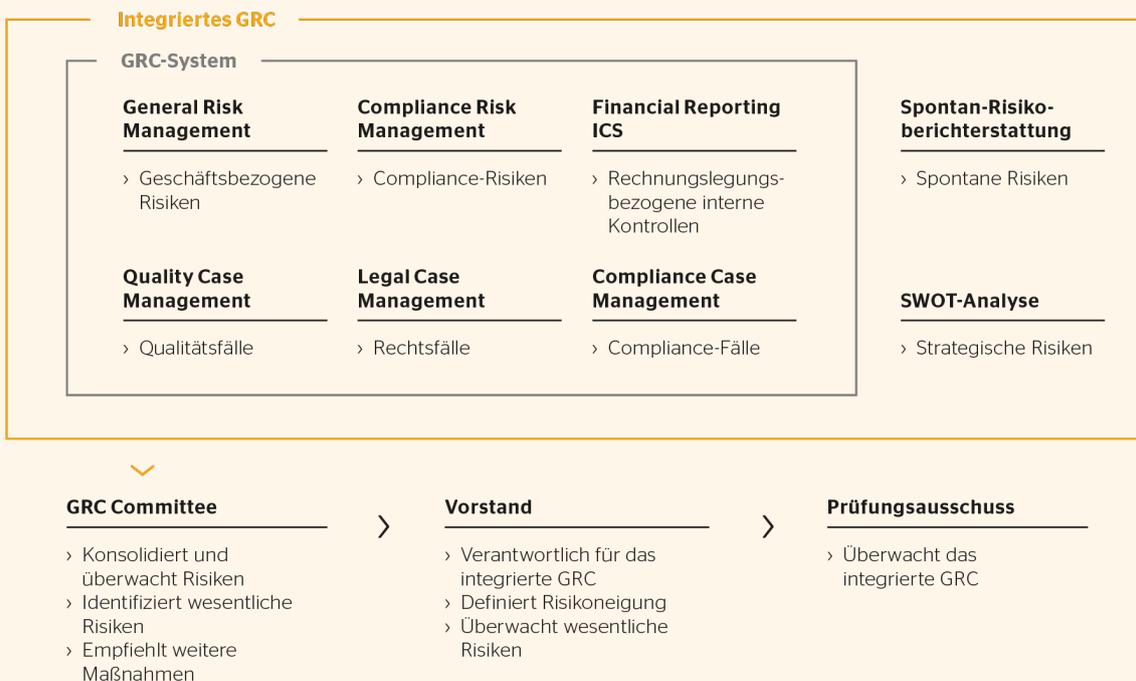
### Governance, Risk & Compliance (GRC)

In der vom Vorstand verabschiedeten GRC Policy hat Continental die Rahmenbedingungen für ein integriertes GRC als wesentlichen Bestandteil des Risikomanagementsystems definiert, das die Identifikation, die Bewertung sowie die Berichterstattung und Dokumentation von Risiken regelt. Dadurch wird zusätzlich das konzernweite Risikobewusstsein weiter erhöht und der Rahmen für eine einheitliche Risikokultur geschaffen. Die Einhaltung und Umsetzung wird durch das GRC Committee sichergestellt.

Im Rahmen des GRC-Systems sind alle Komponenten der Risikoberichterstattung sowie der Wirksamkeitsprüfung des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems integriert. Die Identifizierung, Bewertung und Berichterstattung von Risiken erfolgt dabei auf der organisatorischen Ebene, die auch für die Steuerung der identifizierten Risiken verantwortlich ist. Über einen mehrstufigen Bewertungsprozess werden die übergeordneten organisatorischen Einheiten ebenfalls mit eingebunden. Somit umfasst das GRC-System alle Berichtsebenen, von der Gesellschafts- bis hin zur obersten Konzernebene.

Auf Konzernebene ist das GRC Committee unter Vorsitz des für Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT zuständigen Vorstandsmitglieds u. a. dafür verantwortlich, die für den Konzern wesentlichen Risiken zu identifizieren. Der Vorstand sowie der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats werden durch das GRC Committee regelmäßig über die wesentlichen Risiken, etwaige Kontrollschwächen und ergriffene Maßnahmen informiert. Darüber hinaus ist der Abschlussprüfer verpflichtet, dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über wesentliche Schwächen im rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem zu berichten, die der Abschlussprüfer im Rahmen seiner Prüfungstätigkeit festgestellt hat.

## Risikoberichterstattung



### Risikobewertung und -berichterstattung

Grundsätzlich gilt für die Einschätzung der Chancen und Risiken ein Betrachtungszeitraum von einem Jahr. Die Beurteilung der Risiken und ihrer Auswirkungen erfolgt vornehmlich nach quantitativen Kriterien in verschiedenen Kategorien nach dem Netto-Prinzip, d. h. nach risikominimierenden Maßnahmen. Ist eine quantitative Bewertung eines Risikos nicht möglich, so erfolgt die Bewertung qualitativ auf Basis der potenziellen negativen Auswirkungen des Risikoeintritts auf die Erreichung der strategischen Konzernziele sowie anhand weiterer qualitativer Kriterien, wie z. B. der Auswirkung auf die Reputation von Continental.

Auf Basis der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schadenhöhe im Betrachtungszeitraum werden aus der Gesamtheit aller berichteten Risiken die für den Konzern wesentlichen Einzelrisiken identifiziert. Diese von Continental als wesentlich eingestufteten Einzelrisiken und die zu Risikokategorien aggregierten Risiken werden im Risiko- und Chancenbericht beschrieben, sofern der potenzielle negative EBIT-Effekt des Einzelrisikos oder der summierte potenzielle negative EBIT-Effekt der in der Kategorie enthaltenen Einzelrisiken 100 Mio€ im Betrachtungszeitraum überschreitet oder eine wesentliche negative Auswirkung auf das Erreichen der strategischen Konzernziele besteht.

Bei der Risikobewertung kann das lokale Management auf verschiedene Instrumente zurückgreifen. Dazu zählen vordefinierte Risikokategorien (z. B. Wechselkursrisiken, Produkthaftungsrisiken, rechtli-

che Risiken) und Bewertungskriterien, zentral entwickelte funktions-spezifische Fragebogen sowie die Prozess- und Kontrollbeschreibungen des Financial Reporting ICS. Damit werden die wesentlichen Kontrollen in den Geschäftsprozessen (Purchase to Pay, Order to Cash, Asset Management, HR, IT-Berechtigungen und Abschluss-erstellungprozess) im Hinblick auf ihre Effektivität getestet.

In der IT-gestützten Risikomanagementanwendung des GRC-Systems erfolgen durch alle wesentlichen Konzerngesellschaften eine halbjährliche Bewertung von geschäftsbezogenen Risiken sowie eine jährliche Bewertung von Compliance-Risiken. Bei der Bewertung dieser Risiken werden ergänzend auch tatsächlich eingetretene Qualitäts-, Rechts- und Compliance-Fälle berücksichtigt. Das quartalsweise durchgeführte Financial Reporting ICS komplettiert die regelmäßige GRC-Berichterstattung.

Darüber hinaus werden strategische Risiken u. a. im Rahmen einer SWOT-Analyse durch das GRC Committee identifiziert und bewertet. Kommt es spontan zu neuen wesentlichen Risiken außerhalb der Regelberichterstattung, sind diese umgehend zu melden und vom GRC Committee zu berücksichtigen. Hierunter fallen auch die Risiken, die im Rahmen der Audits durch Konzernfunktionen identifiziert worden sind.

Ergänzend zu den von den Berichtseinheiten im Rahmen des integrierten GRC durchgeführten Risikoanalysen erfolgen Prüfungen durch die Konzernrevision. Um Auswirkungen möglicher Risiken zu beurteilen, analysiert das zentrale Controlling die im Rahmen

des Reporting berichteten Kennzahlen zusätzlich auf Konzern- und Divisionsebene.

Um Mitarbeitern und Dritten außerhalb des Konzerns die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Grundwerte und ethische Normen zu melden, hat Continental eine Compliance- & Antikorruptions-Hotline eingerichtet. Über die Hotline können, soweit gesetzlich zulässig auch anonym, Informationen zu potenziellen Rechtsverletzungen wie Bestechung oder kartellrechtswidrigem Verhalten, aber auch zu Manipulationen im Rahmen der Rechnungslegung mitgeteilt werden. Hinweise an diese Hotline werden von der Konzernrevision und der Compliance-Abteilung geprüft, weiterverfolgt und, soweit erforderlich, mit Unterstützung anderer Funktionen abschließend bearbeitet.

#### Risikosteuerung

Für jedes identifizierte und als erheblich eingeschätzte Einzelrisiko leitet das verantwortliche Management geeignete Gegenmaßnahmen ein, die auch im GRC-System dokumentiert werden. Die identifizierten Risiken und die entsprechenden Gegenmaßnahmen werden durch das GRC Committee auf Konzernebene überwacht und konsolidiert. Es berichtet dem Vorstand regelmäßig und empfiehlt ggf. weitere Maßnahmen. Der Vorstand erörtert und beschließt die Maßnahmen und berichtet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Die zuständigen Gremien überwachen laufend die Entwicklung aller identifizierten Risiken und den Stand der eingeleiteten Maßnahmen. Die Konzernrevision überprüft regelmäßig den Risikomanagementprozess, wodurch dessen Effektivität und Weiterentwicklung fortlaufend überwacht werden.

#### Wesentliche Risiken

Die Reihenfolge der dargestellten Risikokategorien bzw. Einzelrisiken innerhalb der vier Risikogruppen spiegelt die gegenwärtige Einschätzung des relativen Risikoausmaßes für Continental wider und bietet daher einen Anhaltspunkt für die gegenwärtige Bedeutung dieser Risiken. Sind keine quantitativen Angaben zur Schadenhöhe gemacht, so erfolgt die Bewertung auf Basis qualitativer Kriterien. Sofern keine Division explizit hervorgehoben wird, betreffen die Risiken alle Divisionen.

Risikokategorien	Wesentliche Einzelrisiken
<b>Finanzrisiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihren Finanzierungsvereinbarungen und dem syndizierten Kredit ausgesetzt.</li> <li>› Continental ist Risiken in Verbindung mit Wechselkursveränderungen und Kurssicherungsmaßnahmen ausgesetzt.</li> </ul>
<b>Marktrisiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental könnte erheblichen Risiken in Verbindung mit einer weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ausgesetzt sein.</li> <li>› Continental ist in einer zyklischen Branche tätig.</li> <li>› Continental ist abhängig von bestimmten Märkten.</li> <li>› Continental ist Risiken in Verbindung mit Markttrends und -entwicklungen ausgesetzt, die die Nachfrage nach Produkten und Systemen von Continental stark beeinflussen können.</li> <li>› Continental könnte von den Folgen des Ausbruchs des neuartigen Coronavirus (SARS-CoV-2) betroffen sein.</li> <li>› Continental ist dem Risiko von zusätzlichen bzw. steigenden Zöllen ausgesetzt.</li> <li>› Continental ist Preisschwankungen bei Rohstoffen und Elektronikbauteilen ausgesetzt.</li> </ul>
<b>Operative Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental ist Risiken in Verbindung mit ihren Pensionsverpflichtungen ausgesetzt.</li> <li>› Continental ist dem Risiko von Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen ausgesetzt.</li> <li>› Continental ist bei bestimmten Produkten abhängig von einer begrenzten Anzahl wichtiger Lieferanten.</li> <li>› Continental könnte durch den Verlust von Sachanlagevermögen und durch Betriebsunterbrechungen Schaden nehmen.</li> <li>› Continental ist informationstechnischen Risiken ausgesetzt.</li> <li>› Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung an der MC Projects B.V. ausgesetzt.</li> </ul>
<b>Rechtliche und umweltbezogene Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Für Continental könnten zusätzliche, belastende Umwelt- oder Sicherheitsvorschriften zum Tragen kommen. Neu eingeführte Vorgaben könnten die Nachfrage nach Produkten und Leistungen der Gesellschaft beeinträchtigen.</li> <li>› Die Bemühungen von Continental um den adäquaten Schutz ihres geistigen Eigentums und technischen Wissens könnten ohne Erfolg bleiben.</li> <li>› Es besteht das Risiko einer Verletzung gewerblicher Schutzrechte Dritter durch Continental.</li> <li>› Continental könnten Geldbußen und Schadenersatzforderungen wegen angeblich oder tatsächlich kartellrechtswidrigen Verhaltens drohen.</li> <li>› Continental ist Risiken durch Rechtsstreitigkeiten ausgesetzt.</li> </ul>

*Hinweis: Diese Darstellung wurde gekürzt. Die vollständige Darstellung der Risiken inklusive Erläuterungen finden Sie im Geschäftsbericht.*

### Wesentliche Chancen

Sofern keine Division explizit hervorgehoben wird, betreffen die Chancen alle Divisionen.

---

#### Wesentliche Chancen

- › Continental hat Chancen bei einer besser als erwarteten volkswirtschaftlichen Entwicklung.
  - › Continental hat Chancen bei sich besser als erwartet entwickelnden Absatzmärkten.
  - › Continental hat Chancen bei einem stabilen Preisniveau auf den für uns relevanten Rohstoffmärkten.
  - › Continental hat Chancen aus Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
  - › Continental bieten sich Chancen aus der Digitalisierung, insbesondere aus einer intelligenten Vernetzung von Fahrzeugen untereinander und mit dem Internet.
  - › Continental bieten sich Chancen aus dem Trend zum automatisierten Fahren.
  - › Continental bieten sich Chancen aus der Urbanisierung.
- 

*Hinweis: Diese Darstellung wurde gekürzt. Die vollständige Darstellung der Risiken inklusive Erläuterungen finden Sie im Geschäftsbericht.*

### Aussage zur Gesamtrisiko- und Gesamtschancensituation

Die Risikolage des Continental-Konzerns hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr nach Einschätzung des Vorstands nicht wesentlich verändert, ist aber insgesamt volatiler geworden.

Es muss sich noch zeigen, wie langanhaltend die aktuelle Marktschwäche ist und inwieweit die Automobilindustrie in Zukunft im Rahmen der andauernden Handelsstreitigkeiten mehr in den Fokus gerät. Darüber hinaus bleibt abzuwarten, wie weitreichend die Auswirkungen des Coronavirus unser Geschäft im laufenden Jahr beeinflussen.

Mit den Veränderungen der Einzelrisiken haben sich in der Analyse im konzernweiten Risikomanagementsystem für das Berichtsjahr jedoch keine Risiken gezeigt, die einzeln oder in ihrer Gesamtheit den Fortbestand der Gesellschaft oder des Konzerns gefährden. Bestandsgefährdende Risiken sind auch in absehbarer Zeit nach Einschätzung des Vorstands nicht erkennbar.

Unter Berücksichtigung der wesentlichen Chancen zeigt die Gesamtrisikolage des Continental-Konzerns eine angemessene Risiko- und Chancensituation, auf die unsere strategischen Ziele entsprechend ausgerichtet sind.

# Weitere Informationen

## GRI-Index

Dieser Bericht wurde in Orientierung an den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Als Grundlage dienten die konsolidierten GRI Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Standards in der Zusammenstellung für 2019 („Consolidated set of GRI Sustainability Reporting Standards 2019“). Der folgende Index stellt die Seitenverweise für erforderliche Angaben dar und gibt Auskunft zur Vollständigkeit.

### Universelle Angabepflichten

#### GRI 102: Allgemeine Angaben

Die allgemeinen Standards geben einen allgemeinen und strategischen Überblick über die Nachhaltigkeit der Organisation. Im Folgenden nimmt Continental zu allen Kernindikatoren Stellung.

Erforderliche Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
<b>1. Organisationsprofil</b>			
102-1	Name der Organisation	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-4	Betriebsstätten	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-6	Belieferte Märkte	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-7	Größe der Organisation	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 44, 47	vollständig berichtet
102-9	Lieferkette	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 8 f.	vollständig berichtet
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 13	vollständig berichtet
102-12	Externe Initiativen	S. 16	vollständig berichtet
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 16	vollständig berichtet
<b>2. Strategie</b>			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 5, 12 f.	vollständig berichtet
<b>3. Ethik und Integrität</b>			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 55 f., 63	vollständig berichtet
<b>4. Unternehmensführung</b>			
102-18	Führungsstruktur	S. 13, 14, 56 f.	vollständig berichtet
<b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 15	vollständig berichtet
102-41	Tarifverträge	S. 50	vollständig berichtet
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 15	vollständig berichtet
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 15	vollständig berichtet
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 13, 15	vollständig berichtet
<b>6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 6	vollständig berichtet
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 6	vollständig berichtet
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 6	vollständig berichtet
102-48	Neudarstellung von Informationen	S. 6	vollständig berichtet
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 6	vollständig berichtet
102-50	Berichtszeitraum	S. 6	vollständig berichtet
102-51	Datum des letzten Berichts	S. 6	vollständig berichtet
102-52	Berichtszyklus	S. 6	vollständig berichtet
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 81	vollständig berichtet
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	S. 6, 73	vollständig berichtet
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 73 f.	vollständig berichtet
102-56	Externe Prüfung	S. 6 f., 80	vollständig berichtet

**Themenspezifische Angabepflichten (nach Wesentlichkeit)**

Die themenspezifischen Angabepflichten nach GRI unterliegen der Wesentlichkeit. Im Folgenden nimmt Continental zu allen als wesentlich erachteten themenspezifischen GRI-Standards der Kategorien Ökonomie, Ökologie und Soziales Stellung.

**GRI 200: Ökonomie**

<b>Erforderliche Angabe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Kommentierung durch Continental/Seitenverweis</b>	<b>Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)</b>
<b>201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>		
103	Managementansatz	S. 34 f.	vollständig berichtet
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 36 f.	teilweise berichtet
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 8 f., 17 f., 20 f., 71, 72	teilweise berichtet
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	S. 43, 45, 55	vollständig berichtet
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	S. 42	vollständig berichtet
<b>202</b>	<b>Marktpräsenz</b>		
103	Managementansatz	S. 43, 50, 55	teilweise berichtet
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		nicht berichtet
202-2	Angabe Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		nicht berichtet
<b>203</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>		
103	Managementansatz	S. 68	teilweise berichtet
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 68	teilweise berichtet
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		nicht berichtet
<b>205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung</b>		
103	Managementansatz	S. 55, 62, 63, 64, 68	vollständig berichtet
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 62	teilweise berichtet
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 62, 63	vollständig berichtet
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		nicht berichtet
<b>206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>		
103	Managementansatz	S. 62	vollständig berichtet
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 66 f.	vollständig berichtet
<b>207</b>	<b>Steuern</b>		
103	Managementansatz	S. 64	vollständig berichtet
207-1	Ansatz bezüglich Steuern	S. 64	vollständig berichtet
207-2	Steuerung, Kontrolle und Risikomanagement bezüglich Steuern	S. 64	teilweise berichtet
207-3	Engagement mit Stakeholdern und Management von Anliegen bezüglich Steuern	S. 64	nicht berichtet
207-4	"Country-by-country reporting"	S. 38, 64	teilweise berichtet

**GRI 300: Ökologie**

<b>Erforderliche Angabe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Kommentierung durch Continental/Seitenverweis</b>	<b>Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)</b>
<b>301</b>	<b>Materialien</b>		
103	Managementansatz	S. 23	vollständig berichtet
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 23	teilweise berichtet
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		nicht berichtet
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		nicht berichtet
<b>302</b>	<b>Energie</b>		
103	Managementansatz	S. 20, 31	vollständig berichtet
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 32	vollständig berichtet
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		nicht berichtet
302-3	Energieintensität		nicht berichtet
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 31, 32	teilweise berichtet
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 17 f.	teilweise berichtet
<b>303</b>	<b>Wasser</b>		
103	Managementansatz	S. 31	vollständig berichtet
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	S. 33	vollständig berichtet
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	S. 33	vollständig berichtet
303-3	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	S. 33	vollständig berichtet
<b>305</b>	<b>Emissionen</b>		
103	Managementansatz	S. 20	vollständig berichtet
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 20, 21	vollständig berichtet
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 20, 21	vollständig berichtet
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 22	teilweise berichtet
305-4	Intensität der THG-Emissionen		nicht berichtet
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 20, 21, 22, 32	teilweise berichtet
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)		nicht berichtet
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen		nicht berichtet
<b>306</b>	<b>Abwasser und Abfall</b>		
103	Managementansatz	S. 23, 31	vollständig berichtet
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort		nicht berichtet
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S. 23	teilweise berichtet
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen		nicht berichtet
306-4	Transport von gefährlichem Abfall		nicht berichtet
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer		nicht berichtet
<b>307</b>	<b>Umwelt-Compliance</b>		
103	Managementansatz	S. 20, 23, 31	vollständig berichtet
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	S. 66 f.	vollständig berichtet
<b>308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>		
103	Managementansatz	S. 26	teilweise berichtet
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 26	teilweise berichtet
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 26	teilweise berichtet

**GRI 400: Soziales**

<b>Erforderliche Angabe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Kommentierung durch Continental/Seitenverweis</b>	<b>Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)</b>
<b>401</b>	<b>Beschäftigung</b>		
103	Managementansatz	S. 44	vollständig berichtet
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 48	teilweise berichtet
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 43, 45, 55	teilweise berichtet
401-3	Elternzeit	S. 44	nicht berichtet
<b>402</b>	<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>		
103	Managementansatz	S. 50, 51	teilweise berichtet
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 15, 50, 60	nicht berichtet
<b>403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
103	Managementansatz	S. 31, 33, 51	vollständig berichtet
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 50	nicht berichtet
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 31	teilweise berichtet
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen		nicht berichtet
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	S. 33	vollständig berichtet
<b>404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
103	Managementansatz	S. 44, 48, 49	vollständig berichtet
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 44	nicht berichtet
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 49	teilweise berichtet
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 44	nicht berichtet
<b>405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
103	Managementansatz	S. 41, 55, 61, 65	vollständig berichtet
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 55, 61	teilweise berichtet
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 50	nicht berichtet
<b>406</b>	<b>Nicht-Diskriminierung</b>		
103	Managementansatz	S. 44, 51, 63	teilweise berichtet
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 44, 51, 63, 64, 65	nicht berichtet
<b>407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>		
103	Managementansatz	S. 26, 44, 40, 51, 63	teilweise berichtet
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 26, 44, 50, 51, 63	teilweise berichtet
<b>408</b>	<b>Kinderarbeit</b>		
103	Managementansatz	S. 26, 44, 51, 63	teilweise berichtet
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 26, 44, 51, 63	teilweise berichtet
<b>409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>		
103	Managementansatz	S. 26, 44, 51, 63	teilweise berichtet
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 26, 44, 51, 63	teilweise berichtet

# UN Global Compact-Index

Der folgende Index dient als Fortschrittsbericht 2019 („Communication on Progress“) des Continental-Konzerns in Bezug auf die Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact.

Themenbereich	Prinzip	Seitenverweis
Menschenrechte	1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	S. 26, 44, 51, 63
	2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	S. 26, 44, 51, 64
Arbeitsnormen	3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	S. 26, 44, 51, 65
	4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	S. 26, 44, 51, 66
	5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	S. 26, 44, 51, 67
	6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	S. 44, 51, 63, 64, 65
Umwelt	7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	S. 17, 20, 23, 26, 31
	8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	S. 17, 20, 23, 26, 31
	9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	S. 17, 20, 23, 26
Korruptionsprävention	10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 26, 55, 62, 63, 64

# SDG-Index

Der folgende Index stellt die beschriebenen Nachhaltigkeitsaktivitäten des Continental-Konzerns im Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDG's) dar.

SDG	Adressiert in diesem Nachhaltigkeitsbericht	SDG	Adressiert in diesem Nachhaltigkeitsbericht
 <p><b>1 KEINE ARMUT</b></p>	S. 68	 <p><b>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</b></p>	S. 26 f., 43, 51, 63, 68
 <p><b>2 KEIN HUNGER</b></p>	S. 68	 <p><b>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</b></p>	S. 17 f., 28 f., 31 f., 53, 68
 <p><b>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</b></p>	S. 26, 31, 33, 51	 <p><b>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</b></p>	S. 6, 23, 31f.
 <p><b>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</b></p>	S. 43, 68	 <p><b>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</b></p>	S. 17 f., 20 f., 31 f.
 <p><b>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</b></p>	S. 51, 61, 63, 65	 <p><b>14 LEBEN UNTER WASSER</b></p>	S. 31, 33
 <p><b>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN</b></p>	S. 31, 33	 <p><b>15 LEBEN AN LAND</b></p>	S. 26 f., 31 f.
 <p><b>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</b></p>	S. 20, 31 f.	 <p><b>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</b></p>	S. 26, 51, 55, 62 f.
 <p><b>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</b></p>	S. 26 f., 28, 31, 36, 43, 50, 51, 63, 68	 <p><b>17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</b></p>	S. 16, 26 f., 43, 68
 <p><b>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</b></p>	S. 17, 20, 23, 28, 53		

# Ratings und Rankings

Continental ist in verschiedenen Nachhaltigkeitsindizes gelistet:

Index	Beschreibung
	Continental ist in verschiedenen ECPI Nachhaltigkeitsindizes gelistet.
	Continental ist in der FTSE4Good Index Serie vertreten.
<b>DAX 50 ESG</b>	Continental ist im DAX 50 ESG gelistet.

Darüber hinaus hat Continental in den folgenden Rankings wie folgt abgeschlossen:

Index	Jahr	Beschreibung
	2020	BBB
	2020	Prime (C+)
	2019	Climate: Score B Water: Score B Supply Chain: Score A; Supplier Engagement Leader Board
	2019	Outperformer (73 / 100 Punkte)
	2019	Gold Status 65 /100 Punkte Eines der besten 5 % der Unternehmen

*1 Disclaimer MSCI: The use by Continental of any MSCI ESG Research LLC data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement, or promotion of Continental by MSCI or any of its affiliates. MSCI services and data are the property of MSCI or its information providers. MSCI and MSCI ESG Research names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.*

# Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers KPMG

Die Prüfungsvermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers KPMG für testierte Inhalte in diesem Bericht finden Sie im Internet unter [www.continental-nachhaltigkeit.de](http://www.continental-nachhaltigkeit.de) in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads.

Name des Bestätigungsvermerks	Gültig für	Datum des Bestätigungsvermerks <sup>1</sup>
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts	Inhalte aus dem Konzernabschluss und dem Lagebericht (außer der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung)	03.03.2020
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung	Inhalte aus der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung	03.03.2020
Vermerk über eine unabhängige Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht	CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 3	27.03.2020

<sup>1</sup> Haftungsausschluss: KPMG weist darauf hin, dass der Nachhaltigkeitsbericht als Ganzes oder sonstige Angaben nicht Gegenstand der Prüfungshandlungen waren. Seit der Abgabe der Prüfungsurteile sind keine weiteren Prüfungshandlungen durchgeführt worden. Entsprechend ist nicht auszuschließen, dass nach benanntem Zeitpunkt bekanntgewordene Tatsachen nicht berücksichtigt worden sind.

# Impressum

**Herausgeber:**

Continental AG  
Vahrenwalder Straße 9  
30165 Hannover

**Konzept, Redaktion und Kontakt:**

Continental AG, Group Sustainability  
Steffen Schwartz-Höfler, Head of Sustainability  
Andrea Lukas, Sustainability Reporting Specialist

Bei Fragen und Anmerkungen schreiben Sie uns gern eine E-Mail an die Adresse: [✉ sustainability@continental.com](mailto:sustainability@continental.com).

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit bei Continental finden Sie auch im Internet unter: [✉ www.continental-nachhaltigkeit.de](http://www.continental-nachhaltigkeit.de).

Continental Aktiengesellschaft  
Postfach 1 69, 30001 Hannover  
Vahrenwalder Straße 9, 30165 Hannover  
Telefon: +49 511 938 - 01, Telefax: +49 511 938 - 81770  
mailservice@conti.de  
www.continental.com