

Nichtfinanzieller Bericht 2017 für den Continental-Konzern und die Continental AG

Dieser Bericht ist die für den Continental-Konzern und die Continental Aktiengesellschaft zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2017 im Sinne von §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB), die der Öffentlichkeit im Internet in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads zugänglich gemacht ist.

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

Der vorliegende Bericht behandelt Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Er wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative erstellt.

Herausgestellt werden wesentliche Aspekte, die entsprechend ihrer Auswirkungen durch Continental auf die Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft sowie ihrer Relevanz für das Geschäft des Unternehmens ermittelt wurden. Die Analyse der Themen erfolgte unter Einbeziehung der verantwortlichen Fachabteilungen sowie von Vertretern des Managements.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Angaben auf die Muttergesellschaft inklusive aller inländischen und ausländischen Unternehmen, die die Continental AG nach den Regelungen des IFRS 10 einbezieht oder die als Joint Arrangements oder assoziierte Unternehmen klassifiziert werden.

Dieser Bericht ist zugleich die für den Continental-Konzern und die Continental AG zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2017 im Sinne von §§ 289b, 315b Handelsgesetzbuch (HGB), die der Öffentlichkeit im Internet in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads zugänglich gemacht ist.

Der für den Continental-Konzern und die Continental AG zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2017 wurde vom Aufsichtsrat der Continental AG geprüft. Im Auftrag des Aufsichtsrats wurde er darüber hinaus von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft.

Geschäftsmodell

Die Continental AG ist mit 235.473 Mitarbeitern, an 554 Standorten und rund 44,0 Mrd € Umsatz einer der größten Automobilzulieferer der Welt. Das Unternehmen hat Standorte in 61 Ländern und ist in den Regionen ein wichtiger Arbeitgeber. Der Konzern gliedert sich im Jahr 2017 in zwei Kerngeschäftsfelder mit insgesamt 29 Geschäftsbereichen:

Automotive Group:

Die **Division Chassis & Safety** entwickelt, produziert und vertreibt intelligente Systeme zur Verbesserung der Fahrsicherheit und Fahrdynamik. Sie besteht aus vier Geschäftsbereichen:

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

Die **Division Powertrain** integriert innovative und effiziente Systemlösungen rund um den Antriebsstrang von heute und morgen. Sie verfügt über fünf Geschäftsbereiche:

- › Engine Systems
- › Fuel & Exhaust Management
- › Hybrid Electric Vehicle
- › Sensors & Actuators
- › Transmission.

Spezialisiert auf das Informationsmanagement entwickelt und produziert die **Division Interior** Informations-, Kommunikations- und Vernetzungslösungen. Dazu gehören fünf Geschäftsbereiche:

- › Body & Security
- › Commercial Vehicles & Aftermarket
- › Infotainment & Connectivity
- › Instrumentation & Driver HMI
- › Intelligent Transportation Systems.

Rubber Group:

Die **Division Reifen** steht für kurze Bremswege und hohen Grip, um maximale Sicherheit zu gewährleisten und gleichzeitig durch minimierten Rollwiderstand den Kraftstoffverbrauch zu senken. Sie gliedert sich in sechs Geschäftsbereiche:

- › Pkw-Reifen-Erstausrüstung
- › Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika)
- › Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft The Americas (Nord-, Mittel- und Südamerika)
- › Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft APAC (Asien und Pazifik-Region)
- › Nutzfahrzeugreifen
- › Zweiradreifen.

Die **Division ContiTech** entwickelt, produziert und vermarktet Funktionsteile, intelligente Komponenten und Systeme für den Maschinen- und Anlagenbau, den Bergbau, die Agrarindustrie, die Automobilindustrie sowie weitere wichtige Industrien. Aufgrund einer Umorganisation umfasst ContiTech seit Anfang 2018 sieben anstatt zuvor neun Geschäftsbereiche:

- › Air Spring Systems
- › Benecke-Hornschuch Surface Group
- › Conveyor Belt Group
- › Industrial Fluid Solutions
- › Mobile Fluid Systems
- › Power Transmission Group
- › Vibration Control.

Continental verarbeitet vielfältige Rohstoffe und Vorprodukte. Die Automotive Group setzt hauptsächlich Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe ein. Schwerpunkte im Einkauf von Material und Vorprodukten sind Elektronik und elektromechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und

ölbasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe.

Wo immer es möglich und sinnvoll ist, entwickeln, produzieren und vermarkten wir unsere Produkte vor Ort. Das gilt auch für unsere Beschaffung. Für Produktionsmaterialien beauftragt Continental rund 4.600 Lieferanten.

Gesellschaft

Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) verunglücken jährlich 1,25 Millionen Menschen mit Todesfolge im Straßenverkehr, 51 Millionen Menschen werden bei Unfällen verletzt. Steigende Umweltbelastungen durch Emissionen führen zu weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Daher erhöhen sich legislative Anforderungen sowie gesellschaftliche Erwartungen. Auch Bewerber beurteilen ihre zukünftigen Arbeitgeber zunehmend kritisch. Unsere Produkte reduzieren Emissionen und machen Mobilität sicherer. Indem wir unsere Produkte und Services fortlaufend verbessern, sichern wir Arbeitsplätze, Marktanteile und unsere Wettbewerbsfähigkeit, steigern unsere Reputation und gewinnen vielversprechende Bewerber. Durch konsequente Maßnahmen sichern wir zudem eine hohe Qualität unserer Produkte und vermeiden Rückrufe bei Kunden.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Qualität bedeutet für uns Zukunftssicherung. Sie ist eine unternehmerische Kernkompetenz, Wettbewerbsvorteil und die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Mit unserer Umweltstrategie, entsprechendem Management und Leitlinien wie derjenigen für umweltgerechte Entwicklung „Design for Environment“ und der Konzernrichtlinie zur „Product Integrity“ (Produktsicherheit und Produktkonformität) streben wir direkte Verbesserungen hinsichtlich Kundensicherheit, Produktnutzen und für die Gesellschaft als Ganzes an. Daher entwickeln und produzieren wir nach hohen Umwelt- und Sicherheitsstandards. Alle hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen relevanten Standorte sind entsprechend der Qualitätsmanagementsysteme ISO 9001 oder IATF 16949 zertifiziert. Um darüber hinaus die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte zu steigern, haben wir die Ökobilanzierung von Produkten gezielt eingeführt.

Durch verbindliche Leitlinien in allen Forschungs- und Entwicklungsbereichen verbessern wir kontinuierlich den Ressourceneinsatz für Produkte und Dienstleistungen in Relation zum Geschäftsumfang. Sie regeln den Materialeinsatz, die Erhöhung von Rezyklatanteilen oder die Entwicklung alternativer Rohstoffe.

Hinsichtlich der Verwendung von Materialien erfüllt Continental alle relevanten Verordnungen und Gesetze. Kunden aus der Automobilindustrie, die sich dem „International Material Data System“ (IMDS) angeschlossen haben, geben unsere Produkte nur dann frei, wenn sie über ihre Zusammensetzung in Form eines entsprechenden IMDS-Datensatzes informiert werden.

Die Wahrung der Produktsicherheit erfolgt entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte. Ausgehend von der Ideenfindung neuer Produkte und Services über die Auftragserteilung, Entwick-

lung, Fertigung und Nutzung bis hin zur Entsorgung werden die steigenden Anforderungen an die Sicherheit unserer Produkte und das Einhalten der gesetzlichen Vorgaben sichergestellt.

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

In der neu formulierten Qualitätsstrategie sind die strategischen, konzernübergreifenden Projekte definiert, die auch zukünftige Herausforderungen berücksichtigen. Diese strategischen Projekte werden durch Qualitätsinitiativen der Divisionen, der Geschäftsbereiche und Werke ergänzt.

Ziele und Ergebnisse - Sicherheit im Verkehr

Hohe und verlässliche Qualität in der Produktentwicklung bildet das Fundament für sichere Produkte. Darüber hinaus arbeiten wir stetig an neuen Systemen, um die Fahrzeugsicherheit in allen Fahrzeugklassen zu verbessern. Unser Ziel lautet: Null Unfälle – Vision Zero. Dafür halten unsere Assistenzsysteme das Fahrzeug in der Spur, spähen den toten Winkel aus, bremsen im Notfall eigenständig oder rufen Hilfe, wenn dies erforderlich ist. Unsere Reifen tragen mit ihren exzellenten Bremseigenschaften bei gleichzeitig optimiertem Rollwiderstand zu mehr Sicherheit und niedrigen Emissionen im Straßenverkehr bei.

Im Jahr 2017 haben wir begonnen, unsere Konzernrichtlinie „Product Integrity“ zu überarbeiten. Um die hohe Bedeutung von Qualität noch fester im Konzern zu verankern, wurde eine große Offensive in Form einer konzernweiten Roadshow gestartet. Neben dem Leiter „Qualität und Umwelt Konzern“ präsentierten dabei auch der Vorstandsvorsitzende sowie weitere Vorstandsmitglieder u. a. neue Projekte zu Themen wie Kundenzufriedenheit im Hinblick auf Qualität, Verantwortungsbewusstsein, Führung und Transparenz.

Ziele und Ergebnisse - Nachhaltige Produkte

Um unseren Kunden das Recycling unserer Erzeugnisse zu erleichtern, stellen wir alle hierfür relevanten Informationen bereit. In der Automotive Group erfolgt dies mit dem sogenannten Recyclingpass, der Bauteilzeichnungen und Werkstoffdaten enthält sowie die Demontageschritte erläutert.

Darüber hinaus übernehmen wir Verantwortung, indem wir Produkte entwickeln, die weniger natürliche Ressourcen verbrauchen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei beispielsweise das Forschungsprojekt RUBIN, das Naturkautschuk aus Russischem Löwenzahn gewinnt (Taraxagum). In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut und der Universität Münster haben wir ein Verfahren entwickelt, bei dem zukünftig aus Löwenzahn erzeugter Kautschuk den Naturkautschuk aus tropischen Gummibäumen ersetzen soll. So werden Transportwege verkürzt und der Regenwald geschont. In der Nutzungsphase senken wir den Energieverbrauch durch leichtere Bauteile oder niedrigeren Rollwiderstand von Reifen sowie durch verbesserte Einspritzventile und Telematiksysteme. Im Ergebnis werden neben dem Kraftstoffverbrauch auch die Emissionen deutlich reduziert. Produkte, die energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen, steuerten im Berichtsjahr einen Anteil von rund 40 % zum Konzernumsatz bei.

Umwelt

Als wichtiger Akteur der Automobilindustrie liegen die Umweltauswirkungen unserer Produkte neben der Produktion vor allem in der vorgelagerten Lieferkette und in der Nutzungsphase. Im Kontext von Klimawandel, steigender Weltbevölkerung und begrenzter Ressourcen nehmen gesellschaftliche Erwartungen, Vorgaben durch Kunden sowie regulatorische Anforderungen an Unternehmen zu. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und effizientes Umweltmanagement sichern daher nicht nur unsere Geschäftsgrundlage, sondern stärken das Ansehen von Continental bei allen Stakeholdern. Indem wir unsere Ziele für eine umweltfreundliche Produktion erreichen, leisten wir nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz, sondern erzielen zudem ökonomische Vorteile und verbessern uns im Rahmen von Nachhaltigkeits-Ratings.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Die Umweltstrategie 2020 bildet den Rahmen für unser Umweltmanagement und enthält klare Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen. Gegenwärtig wird die Umweltstrategie auf Basis der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, der „Sustainable Development Goals“ (SDGs), und neuer politischer Rahmenbedingungen mit Blick auf das Jahr 2030 weiterentwickelt.

Ende 2017 waren alle umweltrelevanten Produktionsstandorte gemäß ISO 14001 zertifiziert. Durch die systematische Anwendung unseres Managementsystems verbessern wir unsere Umweltleistung kontinuierlich und stellen durch eine nachhaltige Produktentwicklung umweltfreundliche Produkte sicher.

Hinsichtlich des Verbrauchs von Grundwasser wird jegliche Entnahme behördlich abgestimmt und genehmigt. Um fokussierter auf Wasserrisiken zu reagieren und Einsparprojekte an den Standorten durchführen zu können, erarbeiten wir derzeit ein Konzept zu Wasserrisikogebieten. Alle Abwässer werden falls notwendig vorbehandelt oder direkt in das öffentliche Abwassersystem eingeleitet. Dabei werden die gesetzlichen Anforderungen an Überwachung und Genehmigungsaufgaben erfüllt.

Für Abfälle gilt an allen Standorten die fünfstufige Hierarchie: Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling, stoffliche/energetische Verwertung, Beseitigung. Zertifizierte Abfallentsorger holen unsere Abfälle ab und verwerten oder beseitigen sie ordnungsgemäß.

Um den Ressourceneinsatz in Relation zum Umsatz kontinuierlich zu verbessern, arbeiten wir mit Geschäftspartnern an neuen Lösungen und wirken bei Lieferanten darauf hin, zentralen Umweltgrundsätzen nachzukommen und ihre Umweltleistung stetig zu verbessern.

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

Ziele und Ergebnisse - Abfall und Wasser

In den Produktionsbereichen arbeiten wir daran, Prozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Hierfür haben wir uns konzernweite Ziele gesetzt: z. B. den Recyclinganteil von Abfall zu erhöhen und das Abfallaufkommen sowie den Wasserbezug um 20% zu reduzieren. Um dies zu erreichen, setzen unsere Standorte die Programme der Divisionen im Rahmen der Umweltstrategie um. Hierzu zählen beispielsweise das unternehmensinterne „Green Plant Label“, Recycling-Programme oder spezielle Kampagnen zur Wassereinsparung.

Abfallverwertung (in %)

2015	2016	2017	Ziel 2020
83	79	81	90

Spezifisches Abfallaufkommen (100kg/Mio € Umsatz bereinigt)

2015	2016	2017	Ziel 2020
82	88	88	68

Spezifischer Wasserverbrauch (m³/Mio € Umsatz bereinigt)

2015	2016	2017	Ziel 2020
442	480	456	394

Ziele und Ergebnisse - Klimaschutz

Zum Schutz des Klimas hat sich Continental das Ziel gesetzt, den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen in der Fertigung bezogen auf den bereinigten Umsatz bis 2020 um 20% zu senken (Basisjahr: 2013).

Die Einführung von Energiemanagementsystemen und Kampagnen zum Sparen von Energie tragen zur Erreichung von Einsparpotenzialen bei. Zentraler Bestandteil des Energiemanagements ist die konzernweit eingeführte BEE-Kampagne (Be Energy Efficient – BEE). Sie steht auf drei Säulen, die die Erreichung der Konzernziele im Energiebereich sicherstellen sollen:

- › Einführung von Managementsystemen gem. der ISO 50001
- › Messen und Analysieren von Verbräuchen zur Effizienzsteigerung
- › Aufmerksamkeit und Motivation der gesamten Organisation.

Zu den Maßnahmen gehören u. a. die Umstellung der Beleuchtung auf LED-Technik, Effizienzmaßnahmen im Bereich Klima und Lüftung sowie die Installation von Blockheizkraftwerken.

Spezifischer Energieverbrauch (GJ/Mio € Umsatz bereinigt)

2015	2016	2017	Ziel 2020
777	819	784	669

Spezifische CO₂-Emissionen (100 kg/Mio € Umsatz bereinigt)

2015	2016	2017	Ziel 2020
738	754	730	613

Arbeitnehmer

Motivierte, gesunde Mitarbeiter und ihre effektive Zusammenarbeit garantieren den zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens. Sie treiben nicht nur technologischen Fortschritt voran, sondern steigern die gesamte Wertschöpfung für unsere Kunden und alle Stakeholder. Daher begegnen wir demografischen Herausforderungen durch die strategische Entwicklung individueller Talente und Fertigkeiten sowie durch attraktive und faire Arbeitsbedingungen. Wir arbeiten daran, arbeitsbedingte Krankheitsrisiken zu senken und das Arbeitsumfeld motivierend zu gestalten. So können wir unsere Mitarbeiter erfolgreich binden und Kosten, die durch Fluktuation entstehen, gering halten.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Die Personalarbeit ist durch unsere zentralen Werte - Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit - geprägt. Wir achten und stärken Menschenrechte und orientieren uns für gute Arbeitsbedingungen an den international anerkannten Standards der Vereinten Nationen, der UN-Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) sowie an den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der OECD. Aufgrund der vielfältigen personalpolitischen Anforderungen und Gesetze wird die Personalarbeit auf Länderebene verantwortet, Maßnahmen jedoch regional angepasst und individuell vor Ort umgesetzt.

Vielfalt und Gleichbehandlung sind für Continental geschäfts- und erfolgsnotwendig. Aus diesem Grund haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und uns dazu verpflichtet, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen. In diesem Zusammenhang prüfen wir unsere Personalprozesse und stellen sicher, dass Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiter gefördert werden und unserem Leistungsanspruch gerecht werden können.

In unseren Unternehmensleitlinien heißt es: „Wir fördern lebenslanges Lernen zusammen mit persönlicher und beruflicher Entfaltung. Wir machen Wissen allen in unserem Unternehmen schnellstmöglich zugänglich und unterstützen einander bei der raschen Anpassung an Änderungen unseres Umfelds.“ Da die erfolgreiche digitale Transformation von Continental nur durch stetiges Lernen möglich ist, ist dieser Aspekt fest in unserer Human-Relations-Strategie verankert.

2017 wurde erstmals der Prozess der strategischen Personalbedarfsplanung konzernweit eingeführt. Dabei wird der Bedarf je Einheit für mehrere Jahre mit dem aktuellen Bestand abgeglichen und entsprechende Maßnahmen entwickelt. Ergänzend dazu berücksichtigen unsere Programme zur spezifischen Personalentwicklung unterschiedliche Entwicklungsebenen einzelner Mitarbeiter. Während neue Mitarbeiter beispielsweise Informationen über Strategie, Abläufe und Strukturen bei Continental erhalten, werden Führungskräften weitergehende Fähigkeiten vermittelt. Neue obere Führungskräfte erhalten ein maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm. Darüber hinaus werden länderspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt sowie das Bilden von Netzwerken gefördert. Dazu werden vielfältige Trainingsprogramme mit Präsenzs Schulungen und auf E-Learning basierende Schulungen angeboten. Diese Programme werden - je nach Ausrichtung - an den Standorten oder übergreifend organisiert.

Die Verantwortung für die Ausbildung liegt aufgrund länderspezifischer Voraussetzungen in den Regionen bzw. Ländern. Die Verantwortung für die Personalentwicklung ist entsprechend der Eingruppierung der Mitarbeiter dezentral bzw. zentral organisiert.

Jährlich finden Konferenzen statt, auf denen das Management gemeinsam mit Human Relations (HR)- und Talent Management-Verantwortlichen das Potenzial für verschiedene Executive Level diskutieren. Zusätzlich bieten Divisionen, Geschäftsbereiche, lokale HR-Abteilungen und das Management weitere länderspezifische bzw. geschäftsspezifische Entwicklungsmaßnahmen an, um Lernen auf allen Ebenen zu fördern und die schnelle Anpassung an individuelle Lernbedürfnisse zu forcieren.

Für das betriebliche Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement nutzen viele Standorte ein Managementsystem, das OHSAS 18001 entspricht. Grundlage für Occupational Safety & Health (OSH) ist die Environmental Safety and Health (ESH) Policy des Konzerns. Auf dieser Policy basiert auch das ESH-Managementhandbuch mit Standards und Mindestanforderungen, die an allen Standorten umzusetzen und einzuhalten sind. Im Rahmen eines konzerninternen Auditsystems werden die Sicherheits- und Gesundheitsleistungen der Standorte überprüft. Der Leiter Corporate Safety & Health berichtet direkt an den Vorstand für Personal, diesem obliegt zudem die Gesamtverantwortung für das Thema. Maßnahmen werden über die Länderebenen kommuniziert und lokal gesteuert. Wesentliche Kennzahlen und Ergebnisse werden regelmäßig an die Verantwortlichen berichtet.

Ziele und Ergebnisse - Gleichbehandlung

Wir dulden keinerlei Diskriminierung und setzen auf die Vielfalt unserer Mitarbeiter und ihre kreativen Ideen, die sich aus den unterschiedlichen Blickwinkeln, Erfahrungen und kulturellen Prägungen ergeben. Wir arbeiten daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu steigern: Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil auf mindestens 16% erhöht werden.

Dazu haben alle Geschäftsbereiche entsprechende Maßnahmenpläne auf- und umgesetzt. Auf Konzernebene wurde 2017 der Diversity-Summit zweimal erfolgreich durchgeführt: Führungskräfte aller Bereiche traten mit Start-up-Unternehmen in Dialog, um neue Impulse für Transformationsprozesse zu gewinnen.

Im Jahr 2017 lag die Rate der weiblichen Mitarbeiter in Führungspositionen bei 13,4%.

Ziele und Ergebnisse - Aus- und Weiterbildung

Das Fördern von Qualifikation sowie die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sind für uns selbstverständlich. Lebenslanges Lernen für die persönliche Entwicklung - gerade im Zeitalter der digitalen Transformation - ist Basis für die erfolgreiche Entwicklung von Mitarbeitern und Unternehmen. Wir verfolgen das Ziel, im Rahmen des Talentmanagement-Prozesses regelmäßige Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen durchzuführen. Dazu wurden, neben den persönlichen Gesprächen vor Ort, für bisher über 80.000 Mitarbeiter konzernweit einheitliche, IT-unterstützte Mitarbeitergespräche eingeführt. In den Gesprächen werden Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert und Qualifizierungsmaßnahmen bestimmt.

Neben diesen Gesprächen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre eigene Entwicklung und die des Unternehmens über die jährliche Mitarbeiterbefragung zu beeinflussen. So wird u. a. ermittelt, ob geplante Schulungsmaßnahmen auch durchgeführt wurden oder die Entwicklungsmöglichkeiten als ausreichend wahrgenommen werden. Die Frage, ob die Mitarbeiter ausreichend Möglichkeiten haben, ihre Fähigkeiten durch Trainings zu verbessern, beantworteten 69 % zustimmend. Ebenfalls 69 % stimmten zu, dass sie bei Continental Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung haben. Die Rücklaufquote der gesamten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2017 lag bei 74 %.

Ziele und Ergebnisse - Arbeitssicherheit

Unser betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zielt auf die absolute Vermeidung von Unfällen und betriebsbedingten Erkrankungen - „We go for zero incidents“. Im Jahr 2017 begann der weltweite Rollout eines neuen Ergonomieprogramms. Außerdem wurden eine Reihe von Workshops zum Thema Safety-first-Culture, weltweite Healthy-Leadership-Seminare, Achtsamkeitsseminare für Führungskräfte sowie Module wie STRESS CONTROL durchgeführt.

Die Unfallrate lag im Jahr 2017 bei 3,2 und ist als Anzahl der Arbeitsunfälle weltweit mit einem oder mehr Ausfalltagen pro einer Million Arbeitsstunden definiert.

Menschenrechte

Menschenrechtsfragen sind für Continental insbesondere durch die komplexen globalen Lieferketten, aber auch für das Unternehmen selbst relevant. Der Dodd Frank Act, der UK Modern Slavery Act und auch der Nationale Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung unterstreichen die gegenwärtige Entwicklung, Lieferketten bzw. Lieferanten intensiver und transparenter in die Pflicht zu nehmen und zu prüfen. Als bedeutendes und international tätiges Unternehmen sind wir uns der besonderen Verantwortung bewusst und haben dazu im Konzern wie auch für unsere Lieferketten verbindliche Standards festgelegt.

Die Angaben zu Lieferanten von Produktionsmaterial gelten für die Tier-1-Lieferanten.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Unsere Geschäftstätigkeit und unser Handeln werden durch die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen bestimmt. Wir lehnen jede Form von Menschenrechtsverletzungen wie beispielsweise Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder das Verletzen von Rechten indigener Völker ab. Daher haben sich die Continental AG und sämtliche Tochtergesellschaften zu Redlichkeit und Integrität verpflichtet. Dies ist in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung sowie dem Business Partner Code of Conduct (BPCoC) verankert und wird durch unsere Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen bekräftigt.

Seit 2011 verpflichten wir alle Lieferanten und Dienstleister auf unseren Supplier Code of Conduct. 2017 wurde dieser überarbeitet und als Business Partner Code of Conduct vom Vorstand verabschiedet. Zudem enthalten der „Strategic Supplier Contract“ der

Automotive Group sowie das „Supply and Purchase Agreement“ der Rubber Group entsprechende Verpflichtungen. Da der BPCoC Bestandteil jeder im SAP-System generierten Bestellung ist, verpflichtet sich jeder Lieferant durch Annahme der Bestellung, den Verhaltenskodex einzuhalten.

Bei Lieferanten von Nicht-Produktionsmaterialien erfolgt vor Geschäftsaufnahme eine Due-Diligence-Prüfung anhand bestimmter Kriterien aus einer Risikoanalyse. Zusätzlich werden alle neuen Lieferanten von Produktionsmaterial vor Aufnahme der Lieferbeziehung überprüft. Zu den Kriterien gehören neben technologischen, finanziellen und umweltrelevanten Themen auch allgemeine Unternehmensaspekte. In Stichproben vor Ort können dabei erkennbare Missstände hinsichtlich Arbeitsbedingungen aufgedeckt werden. Sollten daraus definierte Gegenmaßnahmen nicht den gewünschten Erfolg bringen, behalten wir uns vor, von einer Aufnahme der Lieferbeziehung abzusehen.

Da Kodizes und Agreements für Lieferanten gleichermaßen Standards zu Umweltaspekten setzen, finden regelmäßig auch Überprüfungen hinsichtlich Umwelt-Compliance und Auswirkungen in der Lieferkette statt.

Das „Category Management“ ist für die Unterzeichnung des BPCoC durch die Lieferanten verantwortlich. In der Automotive Group ist das Team „Supplier Information Management“ und in der Rubber Group das Team „Supplier Development“ für die Supplier Self-Assessments verantwortlich. Beide berichten jeweils an das entsprechende Einkaufsmanagement.

Ziele und Ergebnisse - Lieferantenmanagement

Wir streben eine zunehmende Abdeckung und Überprüfung unserer Lieferanten und Dienstleister an. Seit 2017 werden ausgewählte Lieferanten durch unabhängige Dienstleister systematisch nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt. Im Jahr 2017 wurden 640 Lieferanten bewertet.

Compliance

Die Einhaltung aller auf die Continental AG und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Management und Mitarbeiter ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Bestechung und wettbewerbswidriges Verhalten sind strikt verboten. Der Vorstand der Continental AG bekennt sich ausdrücklich zum Null-Toleranz-Prinzip bezüglich Korruption sowie Verstößen gegen das Kartellrecht.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Diese Haltung ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spiegelt sich in unseren Unternehmensleitsätzen, Corporate-Governance-Grundsätzen sowie in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung wider. Wichtige Dokumente auf Konzernebene sind der für Mitarbeiter geltende Verhaltenskodex, die Antikorruptions-Policy, das Antitrust-Manual und die Umwelt-Policy. Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf verantwortungsbewusstes Wirtschaften regelt der Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Der Vorstand hat zur Erfüllung seiner Pflichten die weltweite Compliance-Organisation mit regional aufgestellten Abteilungen eingerichtet, um insbesondere Korruption und Verstöße gegen das Kartellrecht zu verhindern. Die Compliance-Organisation berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT. Für den Bereich Umwelt-Compliance gibt es Divisionsverantwortliche, die vom lokalen Management unterstützt werden.

Continental verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das auf einer umfassenden Analyse potenzieller Compliance-Risiken für die Kernbereiche Kartellrecht und Korruptionsprävention basiert und dessen Wirksamkeit im Jahr 2016 gemäß IDW PS 980 bestätigt wurde. Unserer Sorgfaltspflicht bei Mergers & Acquisitions kommen wir mit umfassenden Risikoprüfungen nach, die auch eine Compliance-Due-Diligence umfassen.

Die Überprüfung der Einhaltung von Compliance-bezogenen Vorgaben ist Teil jeder Prüfung durch die Konzernrevision.

Sowohl Mitarbeiter als auch externe Dritte können Compliance-relevante Vorfälle über die Compliance & Antikorruptions-Hotline melden. Dies ist sowohl telefonisch als auch per Mail sowie anonym und in der jeweiligen Landessprache rund um die Uhr möglich. Die Compliance-Abteilung analysiert die Eingaben zusammen mit der Konzernrevision und entscheidet anschließend über erforderliche Maßnahmen. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter an ihre jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an die Compliance-Abteilung sowie die Compliance-Koordinatoren in den Ländern und an den Standorten wenden.

Ziele und Ergebnisse - Antikorruption & Fairer Wettbewerb

Unser Ziel ist das regelmäßige Durchführen von Compliance-Trainings. Diese erfolgen über einen risikobasierten und zielgruppenorientierten Präsenzs Schulungsplan. Ergänzend dazu werden die Mitarbeiter, die über eine E-Mail-Adresse verfügen, regelmäßig mittels E-Learning-Programmen geschult. 2017 wurden insgesamt rund 83.360 (Online- und Präsenzs Schulungen) Teilnehmer zu Compliance, Kartellrecht und Korruptionsprävention geschult. Für die Online-Trainings streben wir eine Erfüllungsquote von mindestens 95% an.

Wir beraten präventiv zu allen Fragen der Compliance. Als neuen Kommunikationsweg haben wir im Berichtsjahr eine Reihe von Compliance-Tutorials erstellt. Diese stehen den Mitarbeitern als Videos im Intranet zur Verfügung und dienen zugleich als Schulungsmaterial.

2017 haben wir zudem den Supplier Code of Conduct überarbeitet. Er wurde im Sommer als Business Partner Code of Conduct vom Vorstand verabschiedet.

Ziele und Ergebnisse - Umwelt-Compliance

Umweltbezogene Gesetzgebung und Auflagen werden gegenwärtig in vielen Ländern verschärft. Im Rahmen unseres Umweltmanagements nach ISO 14001 werden Standorte auch auf die Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften hin geprüft. 2017 wurden keine Verstöße bezüglich Umweltvorschriften bekannt, die zu signifikanten Bußgeldern geführt haben.

Hannover, 8. Februar 2018

Der Vorstand

Compliance-Trainings 2017

Durchgeführte Online-Trainings	- 83.100
Durchgeführte Präsenztrainings	- 260
Erfüllungsquote Online-Trainings	- 97%

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat der Continental Aktiengesellschaft, Hannover

Wir haben den für die Continental Aktiengesellschaft und den Konzern (im Folgenden „Continental“) zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Bericht der

Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- › Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Continental zu erlangen
- › Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Continental in der Berichtsperiode
- › Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- › Beurteilung der Eignung der unternehmensintern definierten Kriterien zur Ermittlung des Umsatzanteils mit Produkten, die energieeffizient sind oder zur Reduzierung von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen
- › Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- › Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- › Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- › Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Korbach und Karben
- › Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von Continental, für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Continental Aktiengesellschaft, Hannover, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Continental Aktiengesellschaft, Hannover, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hannover, den 22. Februar 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

ppa. Hell

Continental Aktiengesellschaft

Postfach 1 69, 30001 Hannover

Vahrenwalder Straße 9, 30165 Hannover

Telefon: +49 511 938 - 01, Telefax: +49 511 938 - 81770

mailservice@conti.de

www.continental-corporation.com