



# GRI-Bericht 2013

und Fortschrittsmitteilung  
an den UN Global Compact

# Zum Bericht

Die Continental AG legt hier ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2013 vor. Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2013 (01.01.2013 bis 31.12.2013) und richtet sich an Investoren, Analysten, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Politik und Behörden sowie an alle weiteren Stakeholder (Anspruchsgruppen), die mit unserem Unternehmen in Beziehung stehen, und wissen wollen, nach welchen Werten und Grundsätzen wir handeln.

Der Bericht soll Transparenz schaffen und stellt deshalb neben unseren vielfältigen Aktivitäten und Leistungen auch jene Bereiche dar, in denen wir uns weiter verbessern müssen. Für die Struktur und die Inhalte dieses Berichts haben wir uns wie in den vergangenen Jahren an der Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) für Nachhaltigkeitsberichte orientiert. Erstmals berichten wir über alle Zusatzindikatoren. Ziel dieser in den 1990er Jahren gegründeten Initiative ist die Etablierung eines weltweit anerkannten Rahmenwerks, um die Vergleichbarkeit und Glaubwürdigkeit der von den jeweiligen Unternehmen und Organisationen berichteten Leistungen zu unterstützen. Nach unserer Selbsteinschätzung erfüllt der Bericht 2013 das Anwendungslevel B. Der vorliegende Bericht ist eine freiwillige Maßnahme unseres Unternehmens, um Transparenz herzustellen. Die anhängende Fortschrittsmitteilung an den Global Compact der Vereinten Nationen ist dagegen eine verpflichtende jährliche Maßnahme im Rahmen der Mitgliedschaft.

# Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

Aufgrund der erstmaligen Anwendung des IAS 19 (überarbeitet 2011), Leistungen an Arbeitnehmer, zum 1. Januar 2013 sind alle nachfolgenden Werte der Vergleichsperiode gemäß den Vorschriften des IAS 8, Rechnungslegungsmethoden, Änderungen von rechnungslegungsbezogenen Schätzungen und Fehler, entsprechend angepasst dargestellt.

in Mio €	2013	2012	Δ in %
Umsatz	33.331,0	32.736,2	1,8
EBITDA	5.095,0	4.967,4	2,6
in % vom Umsatz	15,3	15,2	
EBIT	3.263,7	3.186,2	2,4
in % vom Umsatz	9,8	9,7	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	1.923,1	1.905,2	0,9
Ergebnis pro Aktie in €	9,62	9,53	0,9
Umsatz bereinigt <sup>1</sup>	33.164,3	32.684,7	1,5
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) <sup>2</sup>	3.736,5	3.611,5	3,5
in % des bereinigten Umsatzes	11,3	11,0	
Free Cashflow	1.818,3	1.652,5	10,0
Netto-Finanzschulden	4.289,3	5.319,9	-19,4
Gearing Ratio in %	46,0	65,2	
Eigenkapital	9.322,2	8.156,4	14,3
Eigenkapitalquote in %	34,8	29,7	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) <sup>3</sup>	177.762	169.639	4,8
Dividende pro Aktie in €	2,50 <sup>4</sup>	2,25	
Jahresschlusskurs <sup>5</sup> in €	159,40	87,59	
Höchstkurs <sup>5</sup> in €	161,90	87,95	
Tiefstkurs <sup>5</sup> in €	80,66	48,10	

<sup>1</sup> Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.

<sup>2</sup> Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte.

<sup>3</sup> Ohne Auszubildende.

<sup>4</sup> Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 25. April 2014.

<sup>5</sup> Notierungen der Continental-Aktie im XETRA-System der Deutsche Börse AG.

# Inhalt und GRI-Index

## 1. Strategie und Analyse

1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation .....	4
1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen .....	4

## 2. Organisationsprofil

2.1 Name des Unternehmens .....	5
2.2 Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen .....	5
2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur .....	5
2.4 Hauptsitz des Unternehmens .....	5
2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeits- schwerpunkt .....	6
2.6 Eigentümerstruktur .....	6
2.7 Bediente Märkte .....	6
2.8 Größe der berichtenden Organisation .....	6
2.9 Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum .....	7
2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum .....	7

## 3. Berichtsparameter

3.1 Berichtszeitraum .....	8
3.2 Datum des letzten Berichts .....	8
3.3 Berichterstattungszyklus .....	8
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht .....	8
3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts .....	8
3.6 Berichtsgrenzen .....	8
3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts .....	8
3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc. ....	8
3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen .....	8
3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen .....	8
3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren .....	8
3.12 GRI-Index-Tabelle .....	8
3.13 Externe Prüfung der Aussagen.....	8

## 4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1 Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung .....	9
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden .....	9
4.3 Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat .....	9
4.4 Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/Vorstand .....	9

4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungs- organe und der Leistung der Organisation .....	9
4.6 Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten .....	10
4.7 Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit .....	10
4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes .....	10
4.9 Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung .....	10
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeits- leistungen des Vorstands .....	10
4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips .....	10
4.12 Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen .....	10
4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen .....	11
4.14 Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens .....	11
4.15 Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder .....	11
4.16 Ansätze des Stakeholderdialogs .....	11
4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder .....	11

### Ökonomische Leistungsindikatoren

Unternehmenspolitik und Managementansatz	
EC1 Daten zum wirtschaftlichen Ertrag .....	12
EC2 Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels.....	12
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen .....	12
EC4 Zuwendungen der öffentlichen Hand .....	12
EC5 Verhältnis von Standardeintrittsgehältern zum lokalen Mindestlohn .....	13
EC6 Beschaffung bei Zulieferern vor Ort .....	13
EC7 Einstellung von lokalem Personal .....	13
EC8 Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort .....	13
EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen .....	13

### Ökologische Leistungsindikatoren

Umweltpolitik und Managementansatz	
EN1 Eingesetzte Materialien .....	14
EN2 Anteil Recyclingmaterial .....	14
EN3 Direkter Energieverbrauch .....	14
EN4 Indirekter Energieverbrauch .....	15
EN5 Energiesparmaßnahmen .....	15
EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten .....	15
EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs .....	15



SO8	Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen .....	26
-----	--	----

### Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

PR1	Produktverantwortung für Mensch und Umwelt über den gesamten Lebensweg .....	27
PR2	Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung .....	27
PR3	Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung .....	27
PR4	Verstöße gegen Informations- und Kennzeichnungspflichten .....	27
PR5	Verfahren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit ....	27
PR6	Gesetze und Standards für die Produktwerbung .....	27
PR7	Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung .....	28
PR8	Beschwerden aufgrund der Verletzung des Kundendatenschutzes .....	28
PR9	Bußgelder aufgrund von Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zum Produktgebrauch .....	28

### Fortschrittsmitteilung

<b>an den UN Global Compact</b> .....	29
---------------------------------------	----

# 1. Strategie und Analyse

## 1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation

Nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortung gehören zum Wertefundament von Continental. Beides stärkt die Kultur des Füreinander und trägt zu einer zukunftsorientierten und wertebasierten Unternehmensführung bei. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen setzen wir uns für dessen zehn Prinzipien, für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, ein.

Wir achten die Freiheit der nachkommenden Generationen und nehmen unsere Verantwortung ihnen gegenüber wahr. Mit unseren Produkten und Leistungen tragen wir dazu bei, ihre Entwicklungsmöglichkeiten nicht einzuschränken, sondern sie zu vergrößern.

Unser Ziel ist es, die Sicherheit, den Fahrkomfort und die Energieeffizienz der Fahrzeuge zu steigern. Dabei setzen wir besonders auf die intelligente Vernetzung der Fahrzeuge untereinander, mit ihrem Umfeld und dem Internet. Und wir wollen erreichen, dass Mobilität für alle erschwinglich ist. Außerdem leisten wir für viele weitere Schlüsselindustrien einen wesentlichen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft – so etwa in Windkraftanlagen zur Energiegewinnung oder Förderbandanlagen zum umweltschonenden Transport. Es sind Beiträge, die den Schutz, die Gesundheit und Lebensqualität der Menschen verbessern.

Freiheit und Eigenverantwortung sind die Wurzeln des Wachstums für Continental. Wir stärken unsere Vitalität und Zukunftsfähigkeit, indem wir unseren Mitarbeitern von Beginn an größtmögliche Gestaltungsspielräume gewähren und sie ermutigen, diese zu nutzen. Wir fördern auf jeder Ebene die Bereitschaft, die eigene Arbeit selbst zu organisieren und Verantwortung für die Ergebnisse zu übernehmen.

Das vergangene Geschäftsjahr ist für Continental sehr gut verlaufen. Dazu hat unser nachhaltigkeitsorientiertes und verantwortungsbewusstes Handeln beigetragen. Wir verstehen nachhaltiges Wirtschaften als strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung.

Zu unserer Unternehmensstrategie gehört es daher, finanzielle mit nicht-finanziellen Leistungsindikatoren zu verbinden und über eine ganzheitliche Betrachtung einen positiven Beitrag für unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft zu leisten.

Dr. Elmar Degenhart

Vorsitzender des Vorstands

## 1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen

Zu einer sorgfältigen Unternehmensleitung und guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Continental verfügt über ein konzernweites internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Unternehmens analysiert und gesteuert wird. Mit diesem Managementsystem identifizieren und beurteilen wir Entwicklungen, die erhebliche Nachteile haben können, und vermeiden Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden würden.

Das Risikomanagement ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung. Zum Risikofrüherkennungssystem hat der Abschlussprüfer festgestellt, dass der Vorstand die nach dem Aktiengesetz (AktG § 91) erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh zu erkennen.

Ausführlich informieren wir hierzu im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“ in unserem Geschäftsbericht 2013.

**Continental-Geschäftsbericht 2013**

## 2. Organisationsprofil

### 2.1 Name des Unternehmens

Continental Aktiengesellschaft.

### 2.2 Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen

Zu unserem Produktportfolio gehören Bremssysteme, Systeme und Komponenten für Antriebe, Fahrwerk und Instrumentierung, Infotainment-Lösungen, Fahrzeugelektronik, Reifen, technische Elastomerprodukte sowie Systeme für die vernetzte Automobilkommunikation.

Wichtige Marken sind

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

### 2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur

Der Konzern ist in zwei „Groups“ gegliedert, die zusammen fünf Divisionen umfassen.

#### Automotive Group

- › Die Division Chassis & Safety (84 Standorte in 20 Ländern) entwickelt und produziert intelligente Systeme für mehr Sicherheit und Fahrdynamik. Mit der „Vision Zero“, der Vision vom unfallfreien Fahren, arbeitet sie für eine automobilen Zukunft, in der Leben noch besser geschützt und Verletzungen vermieden werden; Umsatzanteil 2013: 22 % (Vj. 21 %).

- › Unter dem Leitbegriff „Clean Power“ entstehen in der Division Powertrain (74 Standorte in 21 Ländern) innovative Lösungen für Benzin- und Diesel- sowie Hybrid- und Elektroantriebe. Sie machen das Autofahren nicht nur umweltschonender und erschwinglicher, sondern steigern auch Komfort und Fahrspaß; Umsatzanteil 2013: 19 % (unverändert).

- › Die Division Interior (94 Standorte in 25 Ländern) sorgt für das Informationsmanagement im Fahrzeug. Unter dem Motto „Always On“ arbeitet sie an der Vernetzung von Fahrer und Beifahrer mit dem eigenen Fahrzeug, mit anderen Fahrzeugen, dem Umfeld und mit mobilen Endgeräten; Umsatzanteil 2013: 20 % (unverändert).

#### Rubber Group

- › Kurze Bremswege und hoher Grip für maximale Sicherheit, geringer Rollwiderstand zur Senkung des Kraftstoffverbrauchs – daran arbeitet die Division Reifen (73 Standorte in 42 Ländern). Sie hat den passenden Reifen für jeden Einsatz im Lieferprogramm: von Pkw über Lkw, Busse und Baustellenfahrzeuge bis hin zu Industriefahrzeugen und Zweirädern; Umsatzanteil 2013: 28 % (Vj. 29 %).

- › Mit dem Leitgedanken „Engineering Green Value“ entwickelt die Division ContiTech (99 Standorte in 28 Ländern) Produkte aus Kautschuk und Kunststoff – individuell und maßgeschneidert für eine Vielzahl von Industrien; Umsatzanteil 2013: 11 % (unverändert).

An einigen Standorten sind mehrere Divisionen vertreten.

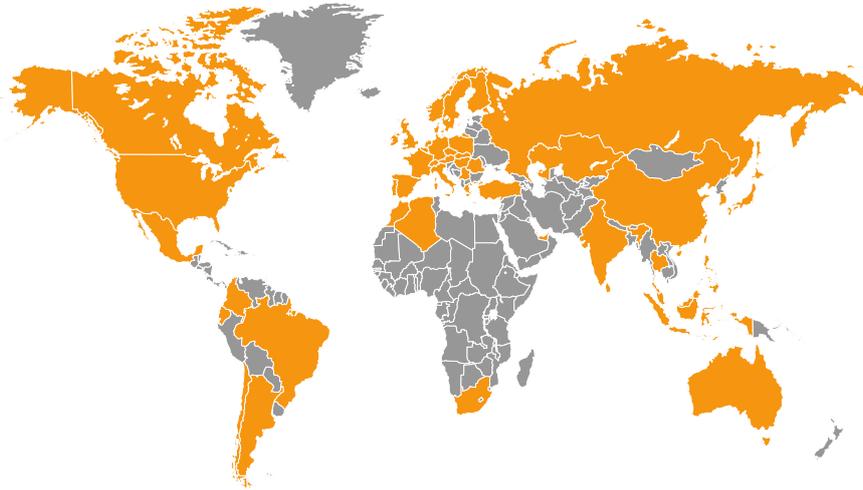
### 2.4 Hauptsitz des Unternehmens

Hannover, Deutschland.

#### Continental-Konzernstruktur im Überblick



## Continental-Konzern: 300 Standorte in 49 Ländern



### 2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt

Continental verfügt über 300 Standorte in 49 Ländern:

- > Europa (24): Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich
- > Nordamerika (3): Kanada, Mexiko, USA
- > Südamerika (5): Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador, Kolumbien.
- > Afrika (3): Algerien, Marokko, Südafrika
- > Asien (13): China, Indien, Indonesien, Japan, Kasachstan, Malaysia, Philippinen, Singapur, Sri Lanka, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate
- > Australien.

Eine aktuelle Übersicht aller Standorte ist unter folgendem Link abrufbar.

### Die Continental-Welt auf einen Blick

#### 2.6 Eigentümerstruktur

Continental ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Mit Stand 31. Dezember 2013 lagen die Anteile zu 46,0 % im Besitz der Schaeffler Gruppe, Herzogenaurach

(Deutschland), zu 54,0 % in Streubesitz (dieser entfällt auf Investoren in 27 Ländern). Die Continental AG ist im Deutschen Aktien-Index (DAX) gelistet.

#### 2.7 Bediente Märkte

Continental ist global tätig; wir haben Kunden in nahezu allen Ländern der Welt. Die regionalen Anteile am Umsatz im Jahr 2013:

- > 30 % Europa (ohne Deutschland)
- > 24 % Deutschland
- > 22 % NAFTA-Region
- > 19 % Asien
- > 5 % Übrige Länder

Gegenüber dem Vorjahr sind diese Anteile nahezu unverändert.

#### 2.8 Größe der berichtenden Organisation

Der Konzern erwirtschaftete 2013 mit 177.762 Mitarbeitern einen Umsatz in Höhe von 33,3 Mrd € – ein Zuwachs von 1,8 % gegenüber 2012 (32,7 Mrd €). Weltweit gehört Continental zu den Top 3 der Automobilzulieferindustrie. Rund 72 % unseres Umsatzes entfiel 2013 auf Automobilhersteller, 28 % auf Kunden anderer Industriezweige sowie Endverbraucher.

## 2.9 Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum reduzierte sich der Anteil der Schaeffler Gruppe an der Continental AG von 49,9 % auf 46,0 %; entsprechend stieg der in Streubesitz befindliche Anteil von 50,1 % auf 54,0 %.

Die Zahl der weltweiten Standorte erhöhte sich von 291 auf 300.

## 2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum erhielt Continental unter anderem folgende Auszeichnungen:

- › „Europäischer Transportpreis für Nachhaltigkeit“ vom HUSS-Verlag für das ContiLifeCycle-Werk in Hannover-Stöcken (für Entwicklungen und Erfolge der Nutzfahrzeugindustrie hinsichtlich nachhaltiger Produkte).
- › „Exzellenter Entwicklungspartner“ des E-Auto-Herstellers Tesla. Damit würdigt der Hersteller von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen der Luxusklasse die Zusammenarbeit mit Continental.
- › Continental ist 2013 zum siebten Mal von den Lesern der Fachzeitschrift Firmenauto zur „Besten Marke“ (Kategorie Reifen) gewählt worden. An der Wahl für 2013 beteiligten sich rund 2.800 Fuhrparkprofis.
- › Der chinesische Continental-Standort in Tianjin wurde für sein hohes Engagement im Umweltschutz mit dem „TEDA Award“ ausgezeichnet. Die kontinuierliche Verbesserung im Energieeinsparungs- und Abfallmanagement sowie regelmäßig organisierte Projekte, um das Umweltbewusstsein zu fördern, haben zur Auszeichnung geführt.

## 3. Berichtsparameter

### 3.1 Berichtszeitraum

1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013.

### 3.2 Datum des letzten Berichts

Dezember 2013 (für das Jahr 2012).

### 3.3 Berichterstattungszyklus

Continental veröffentlichte erstmals für das Geschäftsjahr 2011 einen Bericht in der vorliegenden Form als PDF im Internet, seitdem erscheint jährlich ein Bericht.

### 3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Petra Hamich  
Continental Aktiengesellschaft  
Unternehmenskommunikation  
Vahrenwalder Straße 9  
DE-30165 Hannover  
petra.hamich@conti.de

### 3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Ziele, Strategien und Aktivitäten der Continental AG im Bereich Nachhaltigkeit. Er orientiert sich an den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Version 3.0. Continental erkennt den Leitfaden als wichtige Orientierungshilfe an.

### 3.6 Berichtsgrenzen

Unsere Finanz- und Personaldaten decken sämtliche Gesellschaften ab, die gemäß den Definitionen des International Financial Reporting Standards (IFRS) 10 (Konzernabschlüsse) einbezogen wurden oder die nach IFRS 11 (Gemeinsame Vereinbarungen) als „Joint Arrangement“ zu klassifizieren sind; wo dies nicht der Fall ist (etwa bei manchen Personaldaten), ist dies ausgewiesen.

Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf die weltweit wesentlichen Produktionsstätten mit operativer Kontrolle durch Continental. Derzeit sind dies 173, davon verfügen 155 über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001). Nicht in die Erfassung von Umweltkennzahlen einbezogen sind Standorte,

- > denen eine Datenerhebung bislang organisatorisch nicht möglich ist (z.B. Greenfields),
- > die für die Umweltkennzahlen des Konzerns nicht relevant sind (z.B. Teststrecken, Forschungs- und Entwicklungszentren, Vertriebsstandorte).

Zur Bestimmung der Berichtsgrenzen folgt Continental dem Prinzip der operativen Kontrolle und bezieht alle Standorte und Gesellschaften ein, bei denen die operative Kontrolle besteht. Eine solche ist dann gegeben, wenn Continental mit mehr als 50 % beteiligt ist oder anderweitig durch vertragliche Regeln die volle Entscheidungsbefugnis bezüglich des operativen Betriebs besitzt. Die Mehrheitsbeteiligungen sind in den ausgewiesenen Berichtsdaten konsolidiert.

### 3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts

Siehe Punkt 3.6.

### 3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Muttergesellschaft 443 deutsche und ausländische Unternehmen, an denen die Continental Aktiengesellschaft direkt oder indirekt mit mehr als 20,0 % der Stimmrechte beteiligt ist.

### 3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen

Siehe Punkt 3.6.

### 3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen

Wir gehen in diesem Bericht auch auf alle Zusatzindikatoren ein, die die Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) für Nachhaltigkeitsberichte in der Version 3.0 nennt.

### 3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Qualität unserer Umweltdaten zu verbessern. Für interne Zwecke ermöglicht dies die Überwachung der Umweltleistung auf verschiedenen Ebenen sowie Vergleiche und Benchmarks einzelner Bereiche mit Wettbewerbern. Um die Vergleichbarkeit der Umweltkennzahlen über mehrere Jahre zu gewährleisten, sind konzernweit Regeln bezüglich der prospektiven und retrospektiven Anpassung der Daten definiert (wo dies erforderlich ist, wird dies im Bericht erläutert).

Dieser Bericht legt erstmalig die in einer jeweiligen Berichtsperiode erzielten bereinigten Umsätze in € (Euro) für die Berechnung spezifischer Umweltkennzahlen zugrunde. Die bereinigten Umsätze sind in den jeweiligen Konzernabschlüssen der Continental AG veröffentlicht. Im Vergleich zu den nach IFRS ausgewiesenen Umsätzen sind diese vor allem um Konsolidierungskreisveränderungen bereinigt, um das organische Wachstum der Continental AG abzubilden. Um die Vergleichbarkeit der spezifischen Umweltkennzahlen zu gewährleisten, wurden die Vorjahre rückwirkend angepasst.

### 3.12 GRI-Index-Tabelle

Siehe Seiten 4ff.

### 3.13 Externe Prüfung der Aussagen

Die Indikatoren „Direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen in Mio Tonnen“, „Indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen in Mio Tonnen“ sowie „Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen/bereinigter Umsatz“ (siehe Punkt EN16) des Geschäftsjahrs 2013 wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen.

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Daten und Fakten zu den Abschnitten „Ökologische Leistungsindikatoren“ (EN) und „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“ (LA) beruhen vorrangig auf den Angaben im Geschäftsbericht 2013.

## 4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

### 4.1 Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung

Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung sind nach Gesetz und Satzung die Organe der Continental AG. Als deutsche Aktiengesellschaft hat das Unternehmen ein duales Führungssystem, das durch eine strikte personelle Trennung von Vorstand (Leitung) und Aufsichtsrat (Kontrolle) gekennzeichnet ist.

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe des Aktiengesetzes, der Satzung der AG, seiner Geschäftsordnung sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Unbeschadet des Grundsatzes der Gesamtverantwortung, wonach alle Vorstandsmitglieder die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam tragen, führt jedes Mitglied das ihm übertragene Ressort eigenverantwortlich. Der Vorsitzende hat die Federführung in der Gesamtleitung und der Geschäftspolitik des Unternehmens; er sorgt für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit. Im Geschäftsjahr 2013 hatte der Vorstand neun Mitglieder (acht Männer, eine Frau).

Die fünf Divisionen sind mit jeweils einem Mitglied im Vorstand vertreten. Mit Ausnahme des Konzern-Einkaufs werden die Zentralbereiche durch den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und den Personalvorstand vertreten. Die Zentralbereiche übernehmen die Funktionen, die divisionsübergreifend für die Steuerung des Konzerns notwendig sind; dazu gehören insbesondere die Bereiche Finanzen und Controlling, Recht und Compliance, Corporate Social Responsibility sowie Umwelt und Qualitätsmanagement.

Im Berichtsjahr 2013 haben wir unsere Zusammenarbeit im Konzern als „Balance of Cooperation“ definiert. Ziel ist es, ein gemeinsames, einheitliches Verständnis unserer Zusammenarbeit über organisatorische und geografische Grenzen hinweg festzuschreiben und zu fördern.

Um die Organisation in China zu stärken und die Weichen für ein profitables und dauerhaftes Wachstum zu stellen, ist seit August 2013 ein Vorstandsmitglied für das gesamte Geschäft von Continental in China verantwortlich.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat 20 Mitglieder. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz und der Satzung der Gesellschaft ist er paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand, überwacht und berät ihn bei der Leitung der Gesellschaft. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsführung bedürfen nach den rechtlichen Maßgaben seiner Zustimmung. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist er unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Gremiums und nimmt seine Belange nach außen wahr. Mit dem Vorstand, insbesondere mit dessen Vorsitzendem, steht er in regelmäßigem Kontakt und berät mit ihm insbesondere die Strategie, die Entwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens.

Zur Steuerung der Nachhaltigkeitspolitik und der Unternehmensverantwortung besteht seit Ende 2010 ein Nachhaltigkeitsrat. Ihm gehören zwei Mitglieder des Vorstands sowie Vertreter der Bereiche Umwelt, Personal, Recht und Compliance, Konzernsicherheit und Gesundheit, Investor Relations, Konzernrevision sowie Unternehmenskommunikation an. Den Vorsitz hat der Personalvorstand. Der Nachhaltigkeitsrat tagt viermal jährlich sowie zu entsprechenden Anlässen.

### 4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden

Die weiteren Mandate des Aufsichtsratsvorsitzenden nennt der Geschäftsbericht (siehe dort unter „Weitere Informationen“). Im Berichtszeitraum gab es keine Interessenkonflikte.

### Continental-Geschäftsbericht 2013

### 4.3 Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat

Als deutsche Aktiengesellschaft hat Continental einen Aufsichtsrat.

### 4.4 Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/Vorstand

Continental pflegt den systematischen und kontinuierlichen Dialog mit bestehenden wie potenziellen Aktien- und Anleiheinvestoren, mit Analysten sowie anderen Kapitalmarktteilnehmern. Ein Schwerpunkt ist der persönliche Kontakt zu unseren Privataktionären, ferner zu Schulen und Universitäten. Auf der jährlichen Hauptversammlung stehen Vorstand und Aufsichtsrat den Aktionären Rede und Antwort.

Für den Dialog zwischen Vorstand und Mitarbeitern nutzen wir weltweite Videokonferenzen (drei- bis viermal jährlich), das unternehmensinterne soziale Netzwerk, Vorstandsbriefe aus aktuellem Anlass, die quartalsweise Erläuterung der Finanzkennziffern sowie Townhall-Meetings an Standorten.

Zur Mitarbeiterbeteiligung gehört die betriebliche Mitbestimmung, die bei Continental eine lange Tradition hat. Während die Mitbestimmung der Mitarbeiter in Deutschland gesetzlich geregelt ist, orientiert sie sich in anderen Ländern an den jeweils lokalen Gegebenheiten. Die europäischen Continental-Standorte entsenden Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat (EBR), der seit 1992 besteht und sich jährlich zum Erfahrungsaustausch mit dem Personalvorstand und den Arbeitgeberrepräsentanten der jeweiligen Länder trifft.

### 4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungsorgane und der Leistung der Organisation

Vorstandsmitglieder erhalten Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt werden. Darüber hinaus bekommen sie eine variable Vergütung (Performance Bonus), die an das Erreichen bestimmter Ziele bei der Veränderung der Continental Value Contribution (CVC) gegenüber dem Vorjahr und beim Return on Capital Employed (ROCE) gebunden ist. Ein Ausfall der variablen Vergütung ist möglich, wenn bestimmte Mindestwerte nicht erreicht werden. Ergänzend kann der Aufsichtsrat

zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein strategisches Ziel festlegen. Für 2013 hatte er ein auf das Erreichen eines bestimmten Free Cashflow gerichtetes Ziel definiert.

Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflusst haben, entsprechen zu können, hat der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung (auf deren Grundlage die variable Vergütung errechnet wird) nach billigem Ermessen rückwirkend um 20 % nach oben oder unten zu korrigieren. In jedem Fall ist der Performance Bonus auf 150 % des festgelegten Zielbonus begrenzt. 40 % der in einem Geschäftsjahr erzielten variablen Vergütung werden in Form einer Einmalzahlung als Jahresbonus ausgezahlt. Die übrigen 60 % werden in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahrs, für das die jeweilige variable Vergütung festgestellt ist, wird der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der während der Haltefrist gezahlten Dividenden ausgezahlt.

Die Umwandlung der variablen Vergütung in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgen auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung beziehungsweise im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorhergeht. Der nach Ablauf der Haltefrist ausgezahlte Betrag darf jedoch 50 % des Werts bei Umwandlung nicht unter- und dessen Dreifaches nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat kann auch den so ermittelten Betrag zum Ausgleich außergewöhnlicher Entwicklungen, zum Beispiel einer auffälligen Kursentwicklung, die ausschließlich oder weitgehend auf externen Einflüssen beruht, rückwirkend um 20 % nach oben oder unten anpassen. Neben dem Performance Bonus können im Einzelfall ein spezieller Bonus für besondere Projekte vereinbart sowie ein Anerkennungsbonus gewährt werden. Für Energie- und Umweltmanager sowie Betriebsleiter orientiert sich ein Teil der variablen Vergütung am Zielerreichungsgrad der Konzernumweltziele.

#### 4.6 Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die Bestimmungen zum Umgang mit Interessenkonflikten enthält. Daneben behandeln die Corporate Governance-Grundsätze der Continental AG für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder diesen Punkt; im Berichtsjahr gab es keine diesbezüglichen Konflikte. Dem Aufsichtsrat gehörte nach seiner Einschätzung im Berichtszeitraum jederzeit eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder an. Ferner ist unser Verhaltenskodex, der auch Interessenkonflikte behandelt, für alle Mitarbeiter bindend.

#### 4.7 Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit

Der 2010 gegründete Nachhaltigkeitsrat berät den Vorstand fachlich zu Fragen der Nachhaltigkeit und der unternehmerischen Verantwortung (siehe Punkt 4.1).

#### 4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes

Die wichtigsten Dokumente auf Konzernebene sind:

- › Unternehmensleitlinien. Unsere „BASICS“ vermitteln seit 1989 die Vision, Werte und das Selbstverständnis des Konzerns. Anfang 2012 wurden sie neu formuliert.
- › Verhaltenskodex. Den „Continental-Verhaltenskodex“ haben wir im September 2012 in einer Neufassung in 17 Sprachen veröffentlicht.
- › Grundsätze unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Sie geben einen Überblick über unsere CSR-Prinzipien.
- › Corporate Governance-Grundsätze. Aufbauend auf den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, dem Deutschen Corporate Governance-Kodex und den Unternehmensleitlinien beschreiben diese Grundsätze detailliert Aufgaben und Abläufe der Führung und Aufsicht im Konzern. Zuletzt wurden sie im Dezember 2013 aktualisiert.

#### CSR-Dokumente von Continental im Überblick

#### 4.9 Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung

Siehe Punkt 4.1.

#### 4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands

Angaben zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands sind unter 4.5 sowie im Geschäftsbericht 2013 dargestellt (siehe dort den Vergütungsbericht).

#### 4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips

Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren, sie zu bewerten und zu vermeiden oder zumindest zu minimieren, existiert ein konzernweites einheitliches Risikomanagementsystem. Es regelt die Erfassung, Bewertung, Dokumentation und Berichterstattung von Risiken und ist in die Strategie-, Planungs- und Budgetierungsprozesse des Unternehmens integriert. Das Risikomanagementsystem, das in vollem Umfang die Anforderungen der Corporate Governance-Grundsätze des Continental-Konzerns sowie der gesetzlichen Vorschriften erfüllt, ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung.

#### 4.12 Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen

Der Continental-Konzern bekennt sich zu folgenden Initiativen und Selbstverpflichtungen und hat diese unterzeichnet:

- › „Global Compact der Vereinten Nationen“ (Oktober 2012). Damit bekennen wir uns ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
- › „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ (Mai 2010): Ziel: Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- › „Charta der Vielfalt“ (Dezember 2008): Ziel: Förderung personeller Chancengleichheit und Vielfalt.
- › „Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr“ (November 2007): Ziel: Sicherheit im Straßenverkehr erhöhen.

Gesellschaften des Konzerns haben darüber hinaus weitere (landes-)spezifische Kodizes oder Selbstverpflichtungen unterzeichnet. So hat zum Beispiel die Continental Reifen Deutschland GmbH die „Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ unterschrieben.

#### **4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen**

Aufgeführt ist hier das Gros der Mitgliedschaften des Konzerns (AG). Auf die Nennung der Mitgliedschaften von Tochtergesellschaften und Standorten (etwa die Mitgliedschaften in deutschen Industrie- und Handelskammern oder Arbeitgeberverbänden) wird an dieser Stelle aufgrund des Umfangs verzichtet.

- › Association Connecting Electronic Industries (IPC)
- › Cyber-Sicherheitsrat Deutschland e.V.
- › Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- › Deutsche Kautschukgesellschaft (DKG)
- › Deutsche Vereinigung für internationales Steuerrecht
- › Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
- › Deutsches Institut für Kautschuktechnologie (DIK)
- › European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA)
- › Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
- › Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM)
- › Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft
- › Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- › Verband der Automobilindustrie (VDA)
- › Verband deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI)
- › Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- › Verein zur Förderung des Betrieblichen Brandschutzes Niedersachsen (vfbb)
- › Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (WdK)

- › Wissensfabrik - Unternehmen für Deutschland
- › World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
- › Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs.

#### **4.14 Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens**

Unsere Stakeholder sind unsere Kunden, Anteilseigner und Mitarbeiter, die Gesellschaft, unsere Partner und Zulieferer. Wir arbeiten auf breiter Basis mit ihnen zusammen, allen begegnen wir aufrichtig und fair.

#### **4.15 Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder**

Siehe Punkt 4.14.

#### **4.16 Ansätze des Stakeholderdialogs**

Im Mittelpunkt unseres Stakeholderdialogs stehen unsere Aktionäre und Mitarbeiter, siehe die Ausführungen zu Punkt 4.4. Einen kontinuierlichen Dialog pflegt Continental auch mit den Kunden (Entwicklungspartnerschaften) sowie mit der Wissenschaft (Forschungsprojekte). Um als Arbeitgeber optimal auf die Bedürfnisse von Nachwuchskräften eingehen zu können, führt Continental seit 2004 jährlich Umfragen unter Hochschulabsolventen in Deutschland durch, in Rumänien seit 2005 alle zwei Jahre, 2011 erstmals in China und 2013 erstmals in Brasilien. Außerdem befragt Continental regelmäßig Fahrzeugnutzer zu Aspekten wie Fahrverhalten, Hybridtechnologie oder Sicherheit im Straßenverkehr. Die repräsentative Continental-Mobilitätsstudie 2013 beleuchtete die Akzeptanz von Fahrerassistenzsystemen und automatisiertem Fahren unter Autofahrern in Deutschland, Japan, China und den USA. Der Informations- und Meinungsaustausch mit der breiten Öffentlichkeit findet an den Standorten im Rahmen von vielfältigen und intensiven Engagements statt.

#### **4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder**

Siehe Punkt 4.16.

# Ökonomische Leistungsindikatoren

## Unternehmenspolitik und Managementansatz

Mit unserem Know-how, unseren Technologien, Systemen und Produkten leisten wir wichtige Beiträge für die „Megatrends“ der Automobilbranche – Sicherheit, Umwelt, Information und kostengünstige Fahrzeuge. Wir arbeiten daran, unfall- und verletzungs-freies Autofahren, ressourcen- und umweltschonende Mobilität sowie intelligenten und vernetzten Straßenverkehr Wirklichkeit werden zu lassen. Für viele weitere Schlüsselindustrien leisten wir mit unseren Produkten einen wesentlichen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft – beispielsweise in Windkraftanlagen zur effizienten Energiegewinnung oder Förderbandanlagen zum umweltschonenden Transport von Rohstoffen. Wir sind Innovationsmotor für neue Wege industriellen Fortschritts.

Fundament für den nachhaltigen Erfolg von Continental sind unsere BASICS. Diese Konzernleitlinien beschreiben unsere Vision, Mission und Werte, an denen wir unser unternehmerisches Handeln und den Umgang miteinander sowie mit allen anderen Anspruchsgruppen ausrichten. Wir sind davon überzeugt: Unsere Werte schaffen Wert, denn seit mehr als 140 Jahren liefern wir unseren Kunden nicht nur Hochleistungsprodukte, sondern auch zukunftsweisende Lösungen.

## EC1 Daten zum wirtschaftlichen Ertrag

Im Geschäftsjahr 2013 stieg der Umsatz des Continental-Konzerns um 1,8 % auf 33,3 Mrd € (Vj. 32,7 Mrd €). Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) erhöhte sich auf 3,3 Mrd € (Vj. 3,1 Mrd €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung stiegen auf 1,9 Mrd € (Vj. 1,7 Mrd €).

## EC2 Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels

Mögliche Risiken:

- › Neue Vorgaben zur Begrenzung oder Eindämmung des Autoverkehrs als Maßnahme gegen die Erderwärmung. Dies könnte dazu führen, dass deutlich weniger Fahrzeuge verkauft werden – worunter die Nachfrage nach Produkten und Leistungen von Continental leiden würde.
- › Produktionseinschränkungen an Standorten durch sich ändernde (regionale) klimatische Bedingungen.
- › Engpässe der Verfügbarkeit von Rohstoffen.

Mögliche Chancen:

- › Neue rechtliche Vorgaben zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Rund ein Drittel unseres Umsatzes erzielen wir bereits mit Produkten, die CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren.
- › Neue rechtliche Vorgaben zur Reduzierung der Luftverschmutzung. Die Division Powertrain entwickelt und produziert beispielsweise effiziente Einspritzsysteme und Kühlwasserpumpen, die den Kraftstoffverbrauch (und damit die Emissionen) verringern.

- › Steigende Energiesteuern erhöhen die Nachfrage nach kraftstoffsparenden Produkten; unsere Divisionen Powertrain, Reifen und ContiTech legen ihre Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte auf dieses Ziel.
- › Einführung von Öko-Produkt-Labeln. Continental könnte mit ihnen seine ökologisch vorteilhaften Produkte deutlicher bewerben und sich damit von Wettbewerbern abheben.
- › Hybrid-Fahrzeugtechnik. Sollte sie sich am Markt stärker durchsetzen, würde die Nachfrage nach entsprechenden Komponenten steigen – Continental ist in diesem Zukunftsmarkt bereits heute gut positioniert.

## EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen

Der Continental-Konzern gewährt seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung in Form von leistungs- und beitragsorientierten Plänen innerhalb von Rahmenplänen sowie Einzelzusagen. Die Rückstellungen decken die Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen, die insbesondere in Deutschland, den USA, Kanada, Großbritannien, Österreich, Frankreich, Mexiko, Italien und Irland bestehen. Für viele Pensionspläne sind ausgelagerte Pensionsfonds vorhanden, die der kompletten beziehungsweise teilweisen Finanzierung der Pensionsverpflichtungen dienen. Das Fondsvermögen darf ausschließlich für die Abwicklung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden. Die wichtigsten Fonds bestehen in den USA, Großbritannien und Deutschland in Form von Treuhandfonds, die als Contractual Trust Arrangement (CTA) ausgestaltet sind.

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Der Konzern fördert die Eigenbeteiligung der Beschäftigten, indem die Eigenbeiträge der Mitarbeiter durch Zuschüsse des Unternehmens aufgestockt werden. Zudem motiviert Continental seine Mitarbeiter, an der „Entgeltumwandlung“ teilzunehmen. Nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland erhalten eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung; an der Entgeltumwandlung nahm Ende 2013 nahezu die Hälfte der Mitarbeiter teil.

Weitere Informationen zu Pensionen und ähnlichen Verpflichtungen enthält der Geschäftsbericht 2013 im „Konzernanhang“ sowie Punkt LA3.

## Continental-Geschäftsbericht 2013

## EC4 Zuwendungen der öffentlichen Hand

Die staatlichen Zuschüsse im Jahr 2013 in Höhe von insgesamt 7,9 Mio € (Vj. 7,3 Mio €), die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, wurden ergebniswirksam in der Position „Übrige“ und in den Funktionskosten vereinnahmt. Direkt von den Anschaffungskosten wurden 20,1 Mio € (Vj. 29,4 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt. Im Rahmen der Ausgleichsregelung nach dem Erneuerbare-

Energien-Gesetz (EEG) hat Continental rund 4 Mio € erhalten. In Höhe desselben Betrags wurden dafür 2013 Rückstellungen gebildet.

#### **EC5 Verhältnis von Standardeintrittsgehältern zum lokalen Mindestlohn (Zusatz)**

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

#### **EC6 Beschaffung bei Zulieferern vor Ort**

Lokal entwickeln, lokal einkaufen (soweit unter den Gesichtspunkten des Global Sourcing sinnvoll und möglich), lokal produzieren und vermarkten lautet unser Geschäftsansatz. Unsere zentralen Beschaffungskriterien sind Qualität, Material und Kosten. Lieferanten vor Ort beauftragen wir, wenn sie diese drei Anforderungen erfüllen.

#### **EC7 Einstellung von lokalem Personal**

Als international tätiger Konzern mit Standorten in 49 Ländern achten wir darauf, ein guter Arbeitgeber vor Ort zu sein: Wir bieten attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Karrierepfade an. Die Leitung der Standorte übertragen wir wo immer möglich Führungskräften, die aus der Region stammen und mit den kulturellen Gepflogenheiten vertraut sind.

#### **EC8 Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort**

Als internationaler Konzern ist Continental dezentral mit starker Verantwortlichkeit vor Ort organisiert. Dies gilt auch für das

soziale Engagement: Gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktionen stehen weitestgehend im Ermessen der dezentralen Standorte und ihrer engagierten Mitarbeiter. Ausnahmen bilden überregionale Herausforderungen wie das Engagement bei (humanitären) Katastrophenfällen; hier kommt das gesamte Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach. Im Jahr 2013 unterstützte der Konzern beispielsweise mit 200.000 US-Dollar den Wiederaufbau nach dem Taifun auf den Philippinen sowie mit 250.000 € den Wiederaufbau der von einem Hochwasser zerstörten Gebiete in Deutschland.

#### **EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen**

An seinen Standorten ist der Continental-Konzern ein vergleichsweise großer Arbeitgeber, der mit Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Steuerzahlungen und Aufträgen an Lieferanten und Dienstleister vor Ort zur regionalen Entwicklung sowie zum Ausbau der Infrastruktur beiträgt.

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag beliefen sich für das Geschäftsjahr 2013 auf 449,6 Mio € (Vj. 697,8 Mio €); dies entsprach einer Steuerquote von 18,3 % nach 26,0 % im Vorjahr. Die Steuerzahlungen im Geschäftsjahr 2013 beliefen sich auf 805,4 Mio € (Vj. 683,5 Mio €), dies entsprach einer Quote von 32,7 % (Vj. 25,4 %).

# Ökologische Leistungsindikatoren

## Umweltpolitik und Managementansatz

Wir stellen uns den ökologischen Herausforderungen. Umweltschutz ist für uns eine wichtige Managementaufgabe. Vor rund 30 Jahren haben wir begonnen, Umweltmanagementsysteme aufzubauen. So hat Continental die Verantwortung für den Schutz der Umwelt bereits Anfang der 1990er Jahre in den Unternehmensleitlinien, den BASICS, festgeschrieben und als Ziel in der ESH-Politik (Environment, Safety, Health; Umwelt, Sicherheit, Gesundheit) des Konzerns konkretisiert. Damit haben wir früh der Tatsache Rechnung getragen, dass die globale Ausweitung der unternehmerischen Tätigkeit sich auch in einer zunehmenden Nutzung natürlicher Ressourcen, dem steigenden Verbrauch von Energie und der Freisetzung von Stoffen in die Umwelt niederschlägt. Im Zentrum unserer ESH-Politik steht ein systematischer Ansatz zur Verminderung von Umweltauswirkungen bei gleichzeitiger Verbesserung der ökonomischen und sozialen Bedingungen.

2013 haben wir eine neue, auf die Gesamtstrategie von Continental abgestimmte Umweltstrategie beschlossen. Sie bezieht sich deutlicher auf die wichtigsten globalen Herausforderungen (Klimawandel, Ressourcenverknappung) sowie die sich daraus für uns ergebenden Chancen und Wettbewerbsvorteile. Jedem strategischen Handlungsfeld sind Maßnahmen zugeordnet, die für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie wesentlich sind. Aktionspläne für die unterschiedlichen Anforderungen in unseren beiden Groups gehören zur neuen Umweltstrategie.

Ende 2013 waren weltweit 155 Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Das sind rund 90 % der umweltrelevanten Fertigungsstätten. Zugleich wirken wir darauf hin, dass auch unsere Lieferanten zentrale Umweltgrundsätze befolgen. So wird bei neuen Lieferanten vor der Beauftragung ein Lieferantensassessment anhand eines Fragebogens vorgenommen, der Kriterien abfragt

wie Energieverbrauch, Verpackung des Lieferguts, Ordnung und Sauberkeit im Betrieb, Sicherheitsdatenblätter für das Liefergut, Umweltzertifizierung und Notfallmanagement im Betrieb. Die Angaben werden im Rahmen des Lieferantenaudits überprüft. Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten fragt Continental regelmäßig gültige Umweltzertifikate ab. Ende 2013 waren 2.481 Lieferanten mit Qualitätszertifizierung erfasst, davon besaßen rund 67% ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

## EN1 Eingesetzte Materialien

Die Werke der Rubber Group verarbeiten hauptsächlich Naturkautschuk und synthetische Kautschuke, Silika, Ruß, Vulkanisations- und Alterungsschutzchemikalien sowie Stahl; die Automotive Group vorwiegend Aluminiumlegierungen, Stahl, Elektronikbauteile und Kunststoffe.

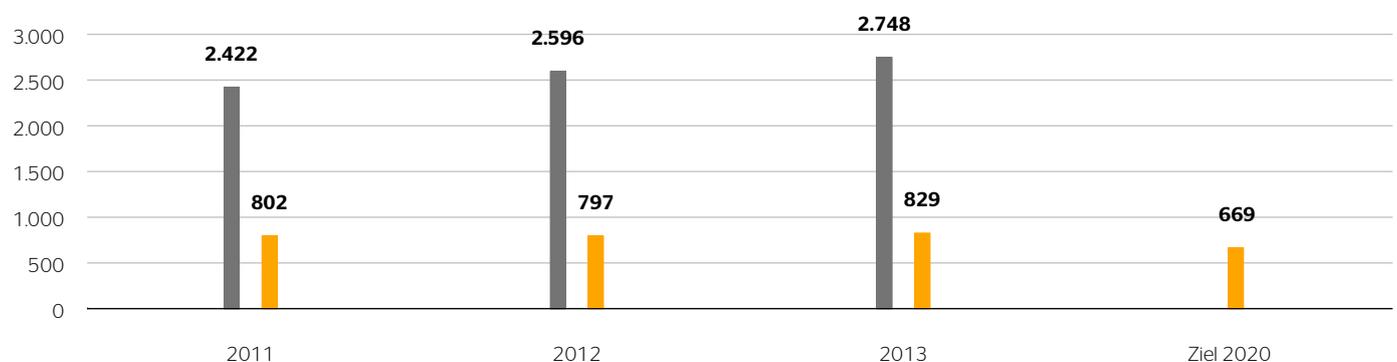
## EN2 Anteil Recyclingmaterial

In der Rubber Group werden aufbereitete Bauteile (Regenerate) sowie Gürtelstahl mit hohem Recyclatanteil verwendet. In der Automotive Group enthalten die Aluminiumlegierungen und Stähle einen hohen Recyclatanteil. Zusätzlich verarbeiten wir Kunststoffrecyclate. Der Regeneratanteil beträgt derzeit zirka 3 % der Gummimasse, der Recyclatgehalt im Stahl und Aluminium mindestens 70 %.

## EN3 Direkter Energieverbrauch

Der gesamte Energiebedarf der für die Umweltkennzahlen einbezogenen umweltrelevanten 173 Standorte, von denen 155 nach ISO 14001 zertifiziert sind, erhöhte sich aufgrund der verstärkten Nachfrage nach unseren Produkten, aufgrund neuer Produkthanläufe und des Produktionsbeginns in neuen Fabriken, sogenannten Greenfields, um 5,9 % auf 27,5 Mio GJ (Vj. 26,0 Mio GJ). Davon entfielen auf den Strombezug 13,9 Mio GJ, auf den Einsatz fossiler Energieträger 13,6 Mio GJ.

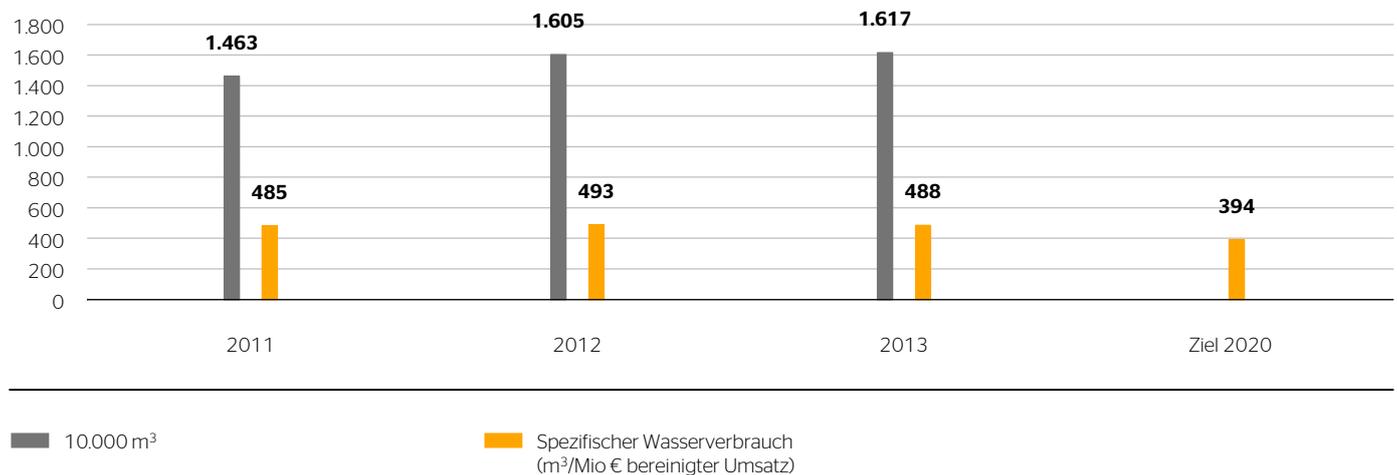
## Energieverbrauch



■ 10.000 GJ

■ Spezifischer Energieverbrauch (GJ/Mio € bereinigter Umsatz)

## Wasserverbrauch



Diese Daten stammen aus unserem weltweiten, zentralen Reportingsystem und wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 geprüft.

Die Energieintensität erhöhte sich im Vergleich zu 2012 von 797 GJ pro Mio € Umsatz auf 829 GJ pro Mio € Umsatz. Unser Ziel: Bis 2020 wollen wir den spezifischen Energieverbrauch auf 669 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz reduzieren.

### EN4 Indirekter Energieverbrauch

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß Scope 2 verursachenden Energieverbräuche können im Wesentlichen mit dem Verbrauch elektrischer Energie und zugelieferten Dampfes beschrieben werden. 2013 belief sich der Stromverbrauch auf 13,9 Mio GJ (Vj. 13,1 Mio GJ)

### EN5 Energiesparmaßnahmen (Zusatzindikator)

Der gestiegene Energieverbrauch in den vergangenen Jahren (bedingt durch eine höhere Produktion) führte zu einem deutlich höheren spezifischen Energieverbrauch - von 797 auf 829 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz. Dieser Anstieg um 4 % ist durch die Produktionssteigerung um 3,3 % und auch durch die geänderte Bilanzierung begründet (siehe Punkt 3.11). Bis 2016 wollen wir diesen Wert auf 669 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz reduzieren. Es gehört zu den Umweltzielen des Konzerns, den Energieverbrauch von 2012 bis 2020 jährlich um 3 % zu reduzieren.

### EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten (Zusatzindikator)

Angesichts knapper werdender Rohstoffe sehen wir es als unsere Verpflichtung, nachhaltige Lösungen für die Reifenproduktion zu entwickeln, um den Bedarf an natürlichen Ressourcen und damit auch den Energiebedarf von Produkten zu reduzieren. Im Berichtsjahr konnten wir das neue ContiLifeCycle-Werk

in Hannover-Stöcken für runderneuerte Lkw- und Bus-Reifen fertigstellen und in Betrieb nehmen (einschließlich einer Recyclinganlage für das Gummi gebrauchter Reifen); über 100 neue Arbeitsplätze sind hier entstanden. Das in dieser Kombination in der Branche weltweit einzigartige Werk schließt den Produktionszyklus der Reifenherstellung und wird die Synergien aus der Runderneuerung und dem Gummi-Recycling nutzen. Das von Continental entwickelte Recyclingverfahren erlaubt es, den Recyclatanteil von Neureifen zu verdoppeln (von derzeit 3 % auf 6 % oder mehr). Für das ContiLifeCycle-Werk hat das Unternehmen 2013 den „Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit“ in der Kategorie „Reifen und Reifendienste“ erhalten (siehe Punkt 2.10).

In der Europäischen Union werden heute noch 38 % der Altreifen (ganz oder zerkleinert) für die Energiegewinnung in der Zementindustrie eingesetzt. Weitere 41 % der jährlich anfallenden Altreifen werden zu technisch hochwertigen Sekundärrohstoffen weiterverarbeitet. Aus ihnen entstehen Materialien etwa für den Sportstätten- und Straßenbau.

Zum Thema siehe auch Punkt PR1.

### EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs (Zusatzindikator)

Siehe EN5 und EN6.

### EN8 Wasserverbrauch

Der Wasserbedarf stieg 2013 leicht auf 16,2 Mio Kubikmeter (Vj. 16,0 Mio m<sup>3</sup>). Ursächlich dafür war auch hier die Produktionssteigerung. Hingegen sank der spezifische Bedarf (pro Mio € bereinigter Umsatz) gegenüber 2012 leicht von 493 auf 488 Kubikmeter pro Mio € Umsatz; bis 2020 wollen wir den spezifischen Wasserverbrauch auf 394 Kubikmeter pro Mio € bereinigter Umsatz senken.

**EN9 Wasserquellen (Zusatzindikator)**

24 % des 2013 eingesetzten Wassers stammten aus Oberflächengewässern, 37 % aus dem öffentlichen Trinkwassernetz, 39 % aus eigenen Brunnen.

**EN10 Anteil von rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser (Zusatzindikator)**

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

**EN11 Schutzgebiete**

Adrspach (Tschechien): Dieser Standort liegt im Naturschutzgebiet Broumovsko.

Babenhausen (Deutschland): Innerhalb des Werkgeländes vor dem Verwaltungsgebäude liegt das Naturschutzgebiet „Magersandrasen“ (FFH, Flora-Fauna-Habitat). Dieses Gebiet wird jährlich mit der Naturschutzbehörde begangen.

Hannover-Stöcken (Deutschland): Der Standort liegt am Rande eines FFH-Gebietes.

Nürnberg (Deutschland): 500 Meter entfernt vom Standort ist ein Wasserschutzgebiet ausgewiesen, in einem Kilometer Entfernung liegt ein FFH- beziehungsweise Vogelschutzgebiet.

**EN12 Auswirkungen auf Schutzgebiete**

Continental sind keine negativen Auswirkungen bekannt.

**EN 13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume (Zusatzindikator)**

Der überwiegende Anteil unserer Werke ist in Industrie- und Gewerbegebieten angesiedelt. Liegen geschützte oder renaturierte Lebensräume in der nahen Umgebung, minimieren wir mögliche negative Auswirkungen auf diese Gebiete.

**EN14 Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität (Zusatzindikator)**

Viele unserer Komponenten (z.B. Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren) können problemlos mit Bio-Kraftstoff betrieben werden. Es existiert ein breites Sortiment an Komponenten, die sich sowohl für den Einsatz herkömmlicher Kraftstoffe als auch für Bioethanol eignen. Das schont die Ressourcen und trägt zum Klimaschutz bei, kann aber zu nicht erwünschten Einflüssen auf die Biodiversität führen, wenn die Rohstoffe aus Monokulturen stammen - wir sind uns dieses Problems bewusst. Continental forciert den Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und Pflanzenöle. Gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Molekularbiologie und angewandte Ökologie (IME) an der Universität Münster arbeiten wir im Projekt „RUBIN - Aufbruch zur Industrialisierung von Naturkautschuk aus Löwenzahn“ an neuen Wegen. Denn wir rechnen langfristig mit einem erheblichen Anstieg des Naturkautschukbedarfs. Der Einsatz von Kautschuk aus der Löwenzahnwurzel zeigt viele Vorteile: Im Gegensatz zum traditionellen Gummibaum ist der besonders kautschukreiche russische Löwenzahn nicht auf tropisches Klima angewiesen und kann in vielen gemäßigten Breiten angebaut werden. Dadurch lassen sich Transportwege verkürzen und wertvolle Regenwaldflächen schonen.

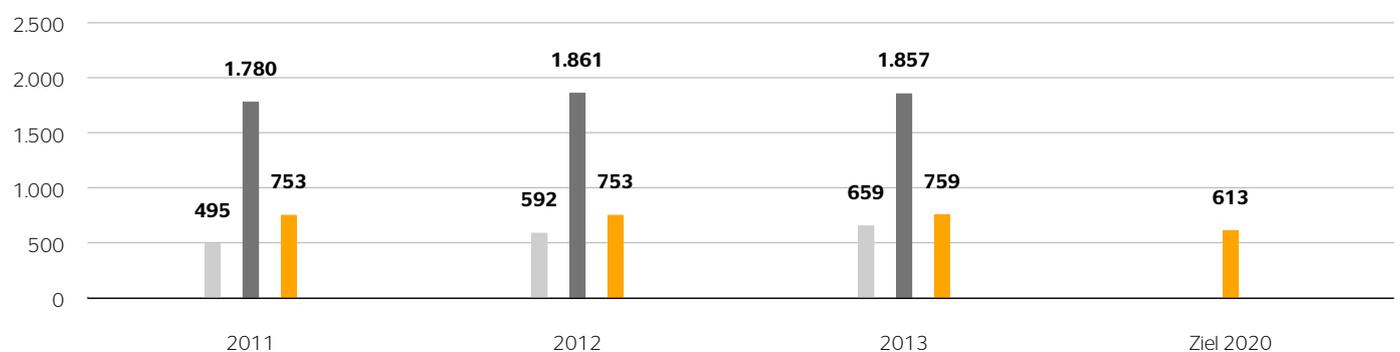
**EN 15 Betroffene „Rote Liste“-Arten (Zusatz)**

Continental sind keine gefährdeten Arten bekannt, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, in denen wir produzieren.

**EN16 Treibhausgasemissionen**

Die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2013 auf 2,52 Mio Tonnen (Vj. 2,45 Mio t). Das bedeutet eine leichte Zunahme um 2,6 %, bedingt durch die um 3,3 % gestiegene Produktion. Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen

**CO<sub>2</sub> - Emissionen**

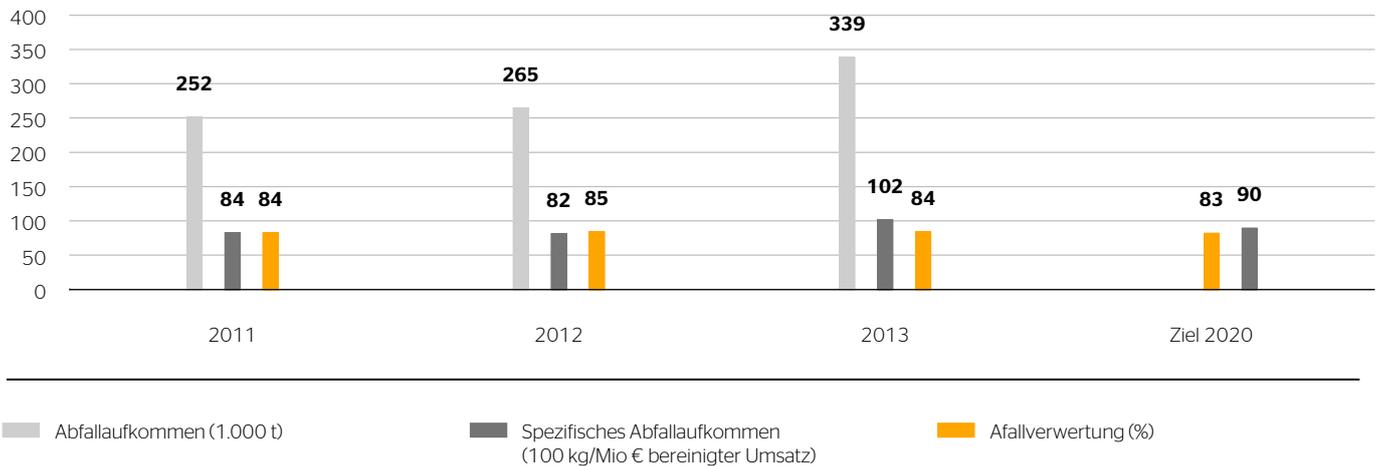


Scope 1 (1.000 t)

Scope 2 (1.000 t)

Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen (100 kg/Mio € bereinigter Umsatz)

## Abfallaufkommen und Abfallverwertung



(Scope 1 gemäß dem Greenhouse Gas Protocol) beliefen sich 2013 auf 659.000 Tonnen (Vj. 592.000 t), die indirekten Emissionen aus der externen Energieerzeugung (Scope 2) blieben nahezu konstant bei 1,86 Mio Tonnen. Aus den Werten errechnet sich die spezifische Kennzahl von 75,9 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 75,3 t). Bis zum Jahr 2020 wollen wir diesen Wert auf 61,3 Tonnen pro Mio € bereinigter Umsatz senken. Unsere Datenerfassung bezieht sich auf alle umweltrelevanten Betriebsstätten, über die die Continental AG die operative Kontrolle hat (das waren 173 von 216 Konzern-Standorten). Die Emissionsfaktoren entstammen dem GHG Protocol.

### EN17 Sonstige Treibhausgasemissionen

In der Produktion entstehen nur marginale Emissionen von Methan, Lachgas und Fluorkohlenwasserstoffen, die zudem kontinuierlich sinken.

### EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase (Zusatzindikator)

Der Klimaschutz ist ein Kernelement unseres Umweltmanagements und unserer Unternehmensstrategie. Wir entwickeln Produkte und Systeme, die das Freisetzen klimaschädlicher Gase verringern. Dies wird einerseits durch die Reduzierung des Eigengewichts von Produkten erreicht (reduzierter Kraftstoffverbrauch), andererseits durch laufend verbesserte Produkteigenschaften hinsichtlich der Roll- und Reibungswiderstände von Reifen, Motoren und Getrieben. Auch durch den vermehrten Einsatz nachwachsender Rohstoffe tragen wir zum Klimaschutz bei.

Seit 2009 beantworten wir jährlich den umfangreichen Fragenkatalog des CDP zu unserem Engagement im Klimaschutz,

damit verbunden ist ein öffentliches Ranking unseres Unternehmens. 2012 rückten wir in den Climate Disclosure Leadership-Index (CDLI) auf. Bei der jüngsten, im Oktober 2013 veröffentlichten Bewertung erreichte Continental erneut mit 82 Punkten einen Spitzenwert in der Gruppe der Automobilzulieferindustrie. Weitere Informationen enthält unsere Antwort an das CDP (siehe Link).

## CDP

### EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen

An wenigen Standorten außerhalb Europas kann es zu geringfügigen unvorhersehbaren Emissionen (Undichtigkeiten, Leckagen) von Ozon abbauenden Stoffen aus Klimaanlageanlagen kommen. Continental befolgt in diesen Ländern selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben zum Ausschleusen derartiger Substanzen.

### EN20 Weitere Emissionen in die Luft

An den Standorten mit eigenen Kesselhäusern kommt es zu geringen Emissionen von Stickoxiden, Staub und Schwefeldioxid. In der Kautschukverarbeitung nutzen wir leicht flüchtige organische Lösungsmittel (VOC) in der Oberflächenbehandlung. Wir arbeiten in einem Projekt daran, Alternativen zu VOC zu entwickeln.

### EN21 Abwasser

Die Menge des eingeleiteten Abwassers erheben wir bislang nicht; sie ist geringer als der Gesamtwasserverbrauch (bedingt durch Verdunstungen bei der Nutzung von Kühlwasser). Des Weiteren sorgen Abwasserbehandlungsanlagen dafür, dass die Gewässerbelastung gering bleibt. Sanitärabwasser leiten wir direkt in die öffentlichen Kanalisationen ein.

**EN22 Abfall**

Die Konzern-Abfallbilanz 2013 weist 339.000 Tonnen aus (Vj. 265.000 t). Der deutliche Anstieg resultiert hauptsächlich aus der Konsolidierung der Abfallerfassung und geringfügig aus dem gestiegenen Produktionsvolumen. Somit erhöhte sich die spezifische Abfallmenge pro Mio € bereinigter Umsatz auf 10,2 Tonnen (Vj. 8,2 t). Rund 84 % des Abfalls konnten wir 2013 verwerten lassen. Bis 2020 streben wir eine spezifische Abfallmenge von 8,3 Tonnen pro Mio € bereinigter Umsatz und eine Verwertungsquote von rund 90 % an.

**EN23 Freisetzung gefährlicher Stoffe**

Es kann im Fall von Betriebsstörungen zu geringfügigen Freisetzungen von Treibstoffen/Ölen kommen.

**EN24 Abfallexporte ins Ausland (Zusatz)**

Continental exportiert keine Abfälle. Wir haben Verträge mit zertifizierten, professionellen Abfallverwertern, die unsere Abfälle abholen und sie ordnungsgemäß verwerten oder beseitigen. Da „gefährliche Abfälle“ international bislang nicht einheitlich definiert sind, ist uns hier die Berichterstattung noch nicht möglich. Ein Import oder Export von gefährlichen Abfällen durch Continental lässt sich jedoch ausschließen.

**EN25 Gewässerschaden durch Abwassereinleitungen**

Continental sind keine gewässerschaden durch Abwassereinleitungen bekannt.

**EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen**

Im Jahr 2013 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes – das sind rund 11 Mrd € – auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen. So ist es uns in den vergangenen Jahren beispielsweise gelungen, das Gewicht unserer Bremsenkomponenten erheblich zu reduzieren – bei gleichzeitig verbesserter Bremsleistung. Außerdem verbessern wir kontinuierlich den durchschnittlichen Rollwiderstand unserer Reifen – ohne Abstriche bei den sicherheitsrelevanten Eigenschaften. Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle

Otto- und Dieselmotoren verringern den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um bis zu 20 %. Darüber hinaus senken unsere Telematiksysteme und optimierten Schlauchleitungen klimarelevante Emissionen. Unsere Produkte für die Fahrzeugindustrie werden weiterhin dazu beitragen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Pkw und Lkw zu verringern. Hybridantriebe für Pkw können die CO<sub>2</sub>-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um 10 bis 25 % senken.

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

**EN27 Zurückgenommene Produkte und Verpackungen**

Continental hat keine Rücknahmeverpflichtung für Bauteile in der Erstausrüstung, da dies den Fahrzeugherstellern per Gesetz obliegt. In vielen europäischen Ländern nehmen wir entsprechend nationaler Gesetze Altreifen zurück. Mengenangaben sind uns aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regeln allerdings nicht möglich. Die durchschnittliche europäische Verwertungsquote von Altreifen (aller Hersteller) beträgt derzeit etwa 96 %. Continental ist als Mitgliedsunternehmen der European Tire and Rubber Manufacturers Association (ERTMA) an diesem respektablen Erfolg beteiligt.

**EN28 Bußgelder**

Über Strafzahlungen, Rechtsstreitigkeiten und Schadensersatzansprüche berichten wir im Geschäftsbericht 2013 (siehe dort „Sonstige Erläuterungen“, Seite 229).

**EN29 Transportbedingte Umweltfolgen (Zusatzindikator)**

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

**EN30 Betriebsausgaben und Investitionen für den Umweltschutz (Zusatzindikator)**

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

# Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

## Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

### Unternehmenspolitik und Managementansatz

Die Belegschaft von Continental ist in den vergangenen Jahren rasant gewachsen. Neue Geschäftsfelder und internationale Märkte wurden erschlossen und in den Konzern integriert. Auf den globalen Arbeitsmärkten steigt aufgrund des Rückgangs der erwerbstätigen Bevölkerung der Wettbewerbsdruck um Fach- und Führungskräfte. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Personalstrategie stellen wir uns den wachsenden internen und externen Herausforderungen an die Personalarbeit.

Die Förderung und Qualifizierung der Mitarbeiter hat für Continental einen hohen Stellenwert: Denn sie sind die Grundlage für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter ist daher ein zentraler Bestandteil des Engagements des Konzerns. Wir lassen unseren Mitarbeitern eine bestmögliche Förderung und Qualifizierung zukommen. Grundlage unserer Personalarbeit sind sechs strategische Felder:

- › die Gestaltung wettbewerbsfähiger Arbeitsbedingungen,
- › die Aufstellung als attraktiver Arbeitgeber im Markt,
- › die Unterstützung der Organisationsentwicklung,
- › die Sicherstellung einer erstklassigen Personalarbeit durch Kompetenzentwicklung und Prozessverbesserung,
- › die frühzeitige Sicherung des Führungsnachwuchses durch Talent-Management und kontinuierliche Personalentwicklung,
- › die Förderung einer wertebasierten Führungs- und Leistungskultur.

Alle Divisionen und Standorte setzen entsprechende Maßnahmen um.

### LA1 Angaben zur Gesamtbelegschaft

Ende 2013 waren bei Continental 177.762 Frauen und Männer in 49 Staaten beschäftigt, knapp zwei Drittel davon in Europa (hier wiederum die Hälfte in Deutschland). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um 8.123 gestiegen. Im Jahr 2013 waren bei Continental 11.460 Leiharbeiter beschäftigt. Frauen hatten an der weltweiten Belegschaft\* einen Anteil von 27,6 % (in Deutschland: 21,1 %), an Führungspositionen von 9,0 %.

Leicht gestiegen ist die Zahl der Auszubildenden an den deutschen Standorten: Ende 2013 bildeten wir 2.025 junge Menschen aus (Vj. 1.987). Die Ausbildungsquote in Deutschland blieb stabil bei 4,3 %. Im Jahr 2012 schlossen wir eine Vereinbarung, nach der unsere fertig ausgebildeten jungen Mitarbeiter künftig unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollen.

Die demografische Entwicklung in den westlichen Industrienationen wird in den kommenden Jahren eine erhebliche Herausforderung auch für Continental sein: Die Gruppe der älteren Arbeitnehmer wird sich vergrößern, insbesondere in unseren Fabriken. Mit unserem 2005 gestarteten „Demografie-Programm“ haben wir dafür ein umfassendes Konzept entwickelt.

2013 hatten die Altersgruppen in unserer Belegschaft folgende Anteile\*:

- › bis 25 Jahre: 13 % (Vj. 14 %)
- › 26–35 Jahre: 33 % (32 %)
- › 36–45 Jahre: 27 % (27 %)
- › 46–55 Jahre: 20 % (20 %)
- › 56–65 Jahre: 7 % (7 %).

### LA2 Mitarbeiterfluktuation\*

Zum 31. Dezember 2013 hatten wir eine konzernweite Fluktuation von 3,7 % (Vj. 3,9 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug weltweit 9,5 Jahre (in Deutschland 14,7 Jahre). Rund 94 % der Arbeitnehmer bilden die Stammbesellschaft.

Die Mitarbeiterfluktuation unterscheidet sich nach Ländern bzw. Regionen:

- › Asien: 8,3 % (Vj. 7,0 %)
- › NAFTA-Region: 5,7 % (6,3 %)
- › Europa ohne Deutschland: 2,8 % (3,3 %)
- › Südamerika: 2,4 % (4,8 %)
- › Deutschland: 1,1 % (1,2 %)
- › Sonstige: 1,6 % (3,1 %)

### LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte (Zusatzindikator)

2011 hatte der Vorstand von Continental beschlossen, ein Programm zur jährlichen Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter weltweit einzuführen. In Deutschland wurde eine entsprechende Konzernbetriebsvereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat verabschiedet. Mit dieser Regelung werden die Mitarbeiter des Konzerns über eine Prämie direkt am Erfolg des Unternehmens beteiligt; ihre Höhe hängt vom absoluten Wertbeitrag des Continental-Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Die Erfolgsbeteiligung 2013 hatte ein Gesamtvolumen von rund 100 Mio € (nahezu unverändert gegenüber 2012).

\*Der Erfassungsrahmen deckt noch nicht alle Mitarbeiter weltweit ab. Ende 2013 waren 155.500 Mitarbeiter einbezogen (Vj. 138.000). Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 87 %. Die Vereinheitlichung der HR-Systeme weltweit wird zurzeit in einem Projekt realisiert, das im Laufe des Jahres 2014 abgeschlossen sein wird.

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Der Konzern fördert die Eigenbeteiligung der Beschäftigten, indem er die Eigenbeiträge der Mitarbeiter durch Firmenzuschüsse aufstockt. Zudem motiviert Continental seine Mitarbeiter zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung. Dabei verzichten Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Arbeitseinkommens – Continental behält diesen für die betriebliche Altersvorsorge ein.

Siehe dazu auch Punkt EC3.

#### **LA4 Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter**

Continental beachtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei ihrer Personalpolitik. Dazu gehört unter anderem das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit. Rund 70 % der Mitarbeiter von Continental sind in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beschäftigt, in denen von einer Einhaltung des oben genannten Grundsatzes auszugehen ist. In Deutschland wurden für knapp 85 % der Stammbeslegschaft Kollektivvereinbarungen getroffen. Das sind Tarifverträge und sonstige Regelungen, die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt wurden.

#### **LA5 Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen**

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat über (bevorstehende) betriebliche Veränderungen im Konzern und informiert damit zugleich die Arbeitnehmervertreter. Continental achtet darauf, dass die Arbeitnehmer früh von wesentlichen betrieblichen Veränderungen erfahren; 2013 gab es solche nicht. An den Standorten und in den Geschäftsbereichen der Continental AG gibt es auf Basis der jeweiligen Gesetzeslage gewählte Arbeitnehmervertretungen. Auch diese informiert Continental frühzeitig über Veränderungen. Wir halten alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Mitteilungsfristen ein, ebenso solche, die durch Kollektivvereinbarungen gesondert geregelt sind.

#### **LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Belegschaft (Zusatzindikator)**

Über Betriebsräte und Sicherheitsbeauftragte sind heute bereits sämtliche Mitarbeiter der Continental AG in Deutschland in den gesetzlich geforderten Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

#### **LA7 Unfallstatistik**

Die Entwicklung der Fehlzeiten und der Unfälle spiegeln den Erfolg des präventiv ausgerichteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Konzern wider. Bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten stabilisierte sich der erfreuliche, seit mehreren Jahren zu verzeichnende Trend im Jahr 2013: Durchschnittlich nur 3,5 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit fehlte jeder Mitarbeiter, im Vorjahr waren es ebenfalls 3,5 % (siehe Tabelle). Die Arbeitsunfälle pro 1 Mio Arbeitsstunden haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verringert: Von 5,7 (2008) auf 3,3 (2013). Damit reduzierten sich die Ausfallstunden pro 1 Mio Arbeitsstunden im selben Zeitraum von 942 auf 472 Stunden. Zwei tödliche Arbeitsunfälle 2013 in Ecuador und Indien überschatteten dieses positive Ergebnis.

#### **LA8 Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements**

Die übergreifenden Standards im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) setzen unsere konzernweit gültigen „Leitlinien Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Für die Gesundheitsvorsorge an den Standorten sind deren Leitungen verantwortlich, sie haben die jeweiligen nationalen Vorschriften etwa für arbeitsmedizinische Untersuchungen zu erfüllen. Manche Programme führen wir weltweit (z.B. Grippeimpfungen), manche nur regional durch (z.B. Darmkrebsvorsorgeuntersuchungen). Konzernweite Daten zu den weltweiten Ausgaben der Gesundheitsvorsorge liegen bislang aufgrund der dezentralen Konzernstruktur nicht vor.

Continental gehört zu den Unterzeichnern der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der Europäischen Union“. Sie wurde 1997 von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) verabschiedet, um die gesundheitliche Prävention und den Arbeitsschutz der Unternehmen in den Mitgliedsländern zu unterstützen und die Mitgliedsstaaten zu ermutigen, der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) einen höheren Stellenwert einzuräumen. Wir treiben die Einführung eines

#### **Unfallstatistik**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Krankheitsfehlzeiten <sup>1</sup>	4,0	4,0	3,8	3,5	3,5	3,5
Unfallrate <sup>2</sup>	5,7	5,0	4,6	4,2	3,6	3,3
Ausfallzeiten <sup>3</sup>	942	845	729	638	574	472

<sup>1</sup> Krankheitsfehlzeiten = Bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten aufgrund von Krankheit im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit in Prozent.

<sup>2</sup> Unfallrate = Anzahl der Arbeitsunfälle weltweit mit einem oder mehr Ausfalltagen pro eine Million Arbeitsstunden.

<sup>3</sup> Ausfallzeiten = Anzahl der unfallbedingten Ausfallstunden weltweit pro eine Million Arbeitsstunden.

ganzheitlichen, systematischen und integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne der „Luxemburger Deklaration“ an allen Standorten unseres Konzerns weltweit intensiv voran.

An vielen Standorten können die Mitarbeiter nicht nur die werksärztliche Betreuung wahrnehmen, sondern auch an unterschiedlichen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung und an Gesundheitsscreenings teilnehmen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Programme „Healthy Leadership“ zur Vermittlung von Gesundheitskompetenz im Management und „Stresscontrol“ zur Stärkung der Mitarbeiter im Umgang mit Stress in weiteren Ländern eingeführt. Über das durch einen externen Dienstleister durchgeführte „Employee Assistance Program“ helfen wir Mitarbeitern unter Wahrung ihrer Anonymität bei beruflichen oder privaten Problemen.

Bis 2015 wollten wir 30 % unserer Produktionsarbeitsplätze altersunabhängig gestaltet haben – dieses Ziel haben wir bereits 2013 erreicht. Der Prozess wird mit Blick auf den stetig steigenden Anteil älterer Arbeitnehmer weiter fortgeführt. Bis zum Jahr 2020 soll in den deutschen Produktionsstandorten die Hälfte aller Arbeitsplätze altersstabil sein. Neue Arbeitsplätze konzipieren wir nach den neuesten ergonomischen Erkenntnissen.

#### **LA9 Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz (Zusatzindikator)**

Fachlich zuständig für den Arbeitsschutz ist auf Konzernebene die Abteilung „Safety and Health“ (SH), sie berichtet direkt an den Personalvorstand. Unser Ziel sind null Unfälle („We go for Zero incidents“). Nach dem internationalen Standard für das Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 und vergleichbarer Systeme waren im Berichtsjahr 25 Standorte weltweit zertifiziert. Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz gibt es an den Standorten in Deutschland.

#### **LA10 Weiterbildungsstatistik**

Eine solche Statistik erstellen wir bislang nicht. Siehe dazu auch LA12.

#### **LA11 Lebenslanges Lernen und Wissensmanagement (Zusatzindikator)**

Lebenslanges Lernen ist in Zeiten des demografischen Wandels eine besondere Herausforderung. In unseren Unternehmensleitlinien heißt es dazu: „Wir fördern lebenslanges Lernen zusammen mit persönlicher und beruflicher Entfaltung. Wir machen Wissen allen in unserem Unternehmen schnellstmöglich zugänglich und unterstützen einander bei der raschen Anpassung an Änderungen unseres Umfeldes.“ Continental unterstützt dies durch ein umfassendes Angebot von Weiterbildungsprogrammen und dem Betrieblichen Vorschlagswesen. Mit dem „Continental-Ideenmanagement“ fördern und fordern wir das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter und binden sie aktiv in die Verbesserung ihrer Arbeitswelt ein. Ihr Engagement vergüten wir mit Prämien und Sonderaktionen.

Im Jahr 2013 wurden mehr als 500.000 Ideen eingereicht, von denen rund 440.000 umgesetzt wurden. Diese führten zu einer Ersparnis von mehr als 160 Mio €. Siehe auch LA12.

#### **LA12 Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen (Zusatzindikator)**

Entwicklungspläne sind für rund 100.000 Mitarbeiter vorgesehen. Unsere Programme zur Personalentwicklung bieten den Beschäftigten optimale Voraussetzungen für ihre erfolgreiche fachliche und persönliche Entwicklung:

- › Corporate Entry Program: Ein Angebot für neue Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, das ihnen einen fundierten Einblick in den Konzern gibt und das Qualifikationsprofil schärft.
- › Assessment und Development Center: Zur Identifizierung und Förderung von Führungsnachwuchstalenten und High Potentials zur Vorbereitung auf Führungspositionen.
- › Leadership Entry Program: Vorbereitung für neue Führungskräfte auf ihre Aufgaben hinsichtlich soziale Kompetenz, Führungsfähigkeit und -kultur.
- › International Management Program: Erfahrene Führungskräfte bearbeiten herausfordernde Unternehmensprojekte auf hohem akademischen Niveau.
- › BIG SIX-Radar: Ein 360°-Feedback für Führungskräfte zur Identifizierung von Stärken und Entwicklungspotenzialen.

An allen Produktionsstandorten bieten wir unseren gewerblichen Mitarbeitern spezifische Trainings an. Regelmäßig prüfen wir, wie wirksam und nachhaltig diese Maßnahmen sind.

„BASICS live“ heißt die regelmäßige weltweite Mitarbeiterbefragung, sie ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Unternehmenskultur und der Zusammenarbeit im Konzern. Die Mitarbeiter beurteilen hier ihre Zufriedenheit mit Continental und die Führungsqualität im Konzern. Unseren Divisionen und Standorten ist es möglich, eigene Fragen einzubringen.

#### **LA13 Zusammensetzung der leitenden Gremien hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit**

Für Continental ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung – ein zentrales Gebot. Ausschlaggebend sind für uns das Können und das Potenzial von Menschen. Das kommt in unseren Unternehmensleitlinien zum Ausdruck, ebenso durch die Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Unter anderem soll der Frauenanteil im Aufsichtsrat mittelfristig auf 20 % steigen (bei der turnusmäßigen Neuwahl im Jahr 2014 wurde dies bereits erreicht). Bei der Bestellung des Vorstands strebt der

Aufsichtsrat an, Frauen angemessen zu berücksichtigen. Dem Vorstand gehörte 2013 eine Frau an (zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin).

Rund 3.000 Beschäftigte haben weltweit eine Führungsposition (Executive- oder Senior Executive-Position), der Frauenanteil lag 2013 bei 9 % (Vj. 8 %). Bis 2020 will Continental diese Quote verdoppeln.

Etwa 70 % unserer Mitarbeiter arbeiten außerhalb Deutschlands, 40 % außerhalb Europas. Eine hohe Internationalität ist auch durch die vielen Nationalitäten der Mitarbeiter an den Standorten gegeben. Ein wichtiges Ziel ist es, ein ausgewogenes Verhältnis an heimischen und internationalen Führungskräften zu erreichen, dies entspricht den Markterfordernissen wie auch dem heutigen globalen Verständnis. Der Anteil an lokalen und internationalen Führungskräften schwankt je nach Region; 2013 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei 40 %.

#### **LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen**

Die Vergütungsmodelle von Continental beziehen sich – ohne Ansehen des Geschlechts – auf Funktionen, Kenntnisse und Erfahrungen. In Deutschland regeln dies verbindlich die Tarifverträge mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Auch im außertariflichen Bereich gibt es diesbezüglich keinen Unterschied.

# Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

## Menschenrechte

### **Unternehmenspolitik und Managementansatz**

Continental unterstützt die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb ihrer Möglichkeiten. Wir meinen jedoch, dass ein Unternehmen nur komplementär, nicht aber substituierend zur Politik zu einer Einhaltung der Menschenrechte beitragen kann. In unserem Wirkungskreis achten wir darauf, dass es zu keinen Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- und Kinderarbeit kommt. Dies ist in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) verankert und wird durch unsere Teilnahme am UN Global Compact bekräftigt.

### **HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln**

Seit 2011 verpflichten wir alle Lieferanten und Dienstleister auf unseren „Supplier Code of Conduct“. Er umfasst zehn Punkte, darunter die Menschenrechte. Unsere Lieferanten sichern zu, diese Grundsätze zu befolgen. Bei Investitionen in den Aufbau neuer Standorte achten wir darauf, die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen einzuhalten. Dasselbe gilt für die Übernahme von Gesellschaften.

### **HR2 Anteil der unter Menschenrechtsaspekten geprüften Auftragnehmer/Zulieferer**

Continental unterhält ein Netzwerk von rund 5.000 Lieferanten für Produktionsmaterialien (ca. 3.700 in der Automotive Group, ca. 1.300 in der Rubber Group). 64 % der Produktionsmaterialien und 69 % des gesamten Einkaufsvolumens haben wir 2013 von Unternehmen mit Sitz in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bezogen; in diesen Staaten sind Menschenrechtsverstöße nicht zu erwarten.

Neben der Selbstverpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodexes erfolgt im Falle von Rohmateriallieferanten vor der Aufnahme der Lieferbeziehung eine Prüfung des Lieferanten. Ziel ist es, den Lieferanten anhand verschiedener Kriterien auf dessen nachhaltige "Liefertauglichkeit" hin zu überprüfen. Zu diesen Kriterien gehören neben technologischen und finanziellen Kriterien auch allgemeine Unternehmensaspekte. Durch die im Rahmen der Prüfung durchgeführten Werksbesuche wird auch ein Eindruck der vorherrschenden Arbeitsbedingungen gewonnen, der im Falle offensichtlicher Missstände entsprechend in die Bewertung einfließt. Sollten definierte Gegenmaßnahmen nicht den gewünschten Erfolg bringen, kann im Extremfall von einer Lieferbeziehung Abstand genommen werden.

### **Continental Supplier Code of Conduct**

### **HR3 Schulungen von Mitarbeitern zu Menschenrechtsaspekten (Zusatzindikator)**

Im Berichtsjahr nahmen rund 35.000 Mitarbeiter (das waren 98 % der Eingeladenen) aus 35 Ländern an einem E-Learning-Kurs zu unserem Verhaltenskodex teil, der auch das Thema Menschenrechte umfasst.

### **HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen**

In unserem für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex heißt es: „Wir sind stolz auf die Vielfalt, die das weltweite Geschäft von Continental mit sich bringt. Wir behandeln unsere Kollegen, potenziellen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und allen anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt und frei von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem ungebührlichen Verhalten aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, religiösen Glaubensansichten, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus, sexueller Orientierung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale.“

Alle Mitarbeiter oder Stakeholder, die Kenntnis von illegalen oder zweifelhaften Handlungen erhalten, können ihre Informationen an unsere Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline berichten. Im Berichtsjahr betrafen 28 der bei der Hotline eingegangenen 134 Hinweise Personalthemen (inkl. Diskriminierung und Belästigung).

### **HR5 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter**

Als ein Unternehmen, das weltweit tätig ist und international Waren einkauft, können wir dieses Risiko nicht ausschließen. Für 69 % unseres Einkaufs von Materialien können wir jedoch davon ausgehen, dass die Zulieferer die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter respektieren und ermöglichen, da sie in der OECD ansässig sind.

Unser Verhaltenskodex verweist darauf, dass sich Continental an bestehende Gesetze und Vorschriften hält – dazu gehört auch die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit. Hinweisen auf mögliche Verstöße geht unsere Rechtsabteilung, ebenso unsere Abteilung für Compliance nach; sie führen auch stichpunktartige Untersuchungen durch. Unser „Supplier Code of Conduct“ verpflichtet alle Lieferanten und Dienstleister zur Beachtung der Menschenrechte, zu denen die Vereinigungsfreiheit gehört. Siehe dazu auch Punkt HR2.

### **HR6 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Kinderarbeit**

Siehe HR5.

**HR7 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Zwangsarbeit**

Siehe HR5.

**HR8 Schulungen des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten (Zusatzindikator)**

Wie alle anderen Mitarbeiter auch, ist unser Sicherheitspersonal gehalten, die Menschenrechte zu achten und sich entsprechend lokaler Gesetze und Vorschriften zu verhalten. Spezielle Schulungen gab es dazu bislang nicht.

**HR9 Verletzungen der Rechte indigener Völker (Zusatzindikator)**

Continental sind keine Vorfälle bekannt, in denen Rechte indigener Völker verletzt wurden, die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit standen.

# Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

## Gesellschaft

### Unternehmenspolitik und Managementansatz

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

Neben unseren Unternehmensleitsätzen, den BASICS, und den Corporate Governance-Grundsätzen kommt dies auch in den Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und im Verhaltenskodex zum Ausdruck. Diesem müssen alle Mitarbeiter nach den jeweiligen nationalen Bedingungen rechtsverbindlich zustimmen. Für die Umsetzung sind nationale Teams unter Leitung des jeweiligen Compliance-Koordinators vor Ort zuständig. Den 2012 neugefassten Verhaltenskodex sollen bis Ende 2014 alle Mitarbeiter unterschrieben haben. Zusätzlich haben wir 2012 eine Anti-Korruptions-Richtlinie verabschiedet. Sie soll auf allen Ebenen das Bewusstsein für die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben schärfen und als Orientierung für den Umgang mit dem Thema Geschenke und Zuwendungen dienen.

Continental stellt sich der gesellschaftlichen Verantwortung und respektiert die Gesetze und die Kultur jedes Landes. Durch Profitabilität schaffen wir die Voraussetzung für die Sicherung von Arbeitsplätzen in vielen Regionen der Welt. Zugleich wollen wir Wert schaffen auch für die Menschen, die im Umfeld unserer Standorte leben oder arbeiten. Unser freiwilliges Engagement konzentriert sich auf drei Themen, in denen wir uns aufgrund unseres Geschäftsmodells, unserer Herausforderungen oder unseres Selbstverständnisses positionieren und eine zukunftsorientierte Entwicklung fördern wollen: Soziales und Verkehrssicherheit, Bildung und Wissenschaft sowie Sport.

Continental unterstützt ausdrücklich das Engagement für wohltätige Zwecke. Im Jahr 2012 haben wir eine neue Spenden-Richtlinie verabschiedet. Sie soll den Mitarbeitern helfen, das Engagement noch besser und sichtbarer wahrzunehmen.

### SO1 Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standortgemeinden

An vielen Standorten ist Continental ein vergleichsweise großer Arbeitgeber, der mit Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Steuerzahlungen und Aufträgen an Lieferanten und Dienstleister vor Ort zur regionalen Entwicklung wesentlich beiträgt. Siehe dazu auch EC8 und EC9.

### SO2 Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten

Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zum „Null-Toleranz“-Prinzip gegenüber Korruption und Kartellverstößen. Grundlage unseres Compliance Management Systems (CMS) ist eine umfassende Analyse: Das Unternehmen und seine Geschäftsaktivi-

täten werden im Hinblick auf potenzielle Compliance-Risiken untersucht, die sich aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation oder Region ergeben können. Wir berücksichtigen hier die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Risikoinventur ebenso wie externe Quellen (z.B. den „Transparency International Corruption Perception“-Index).

Das CMS besteht aus drei Säulen.

- › Vorbeugung: Risikoanalyse und Schulung der Mitarbeiter.
- › Aufdeckung: regelmäßige und anlassbezogene Prüfungen.
- › Reaktion: Konsequenzen festgestellter Compliance-Verstöße.

2011, 2012 und 2013 hat die Continental AG die Konzeption ihres CMS für die Bereiche Anti-Korruption, Wettbewerbs-/Kartellrecht, Betrug und sonstige Vermögensdelikte durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young (EY) nach Standard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) prüfen lassen. EY hat jeweils ein uneingeschränktes Prüfungsurteil abgegeben. Mitarbeiter und Dritte können mögliche Verdachtsfälle an die Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline melden, denen die Konzernrevision und die Compliance-Abteilung nachgehen. 2013 erreichten die Hotline 134 Hinweise, 21 (16 %) davon betrafen die Themen Bestechung oder Korruption.

Mitteilungen an die Anti-Korruptions-Hotline	134
Kontakte davon in %	
Personalthemen (inkl. Diskriminierung und Belästigung)	21
Anti-Korruption/Bestechung	16
Bedenken bzgl. betrügerischer Handlungen, Geldwäsche, Exportkontrolle, Fälschung von Unterlagen, etc	11
Redlichem Geschäftsgebahren/Interessenkonflikten	11
Diebstahl, Missbrauch von Eigentum, Sabotage, Vandalismus	5
Buchhaltung	2
Kartell/Wettbewerbsrecht	1
Verschiedenes	33

### Compliance- & Anti-Korruptions-Hotline

### SO3 Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken geschulten Mitarbeiter

Im Berichtsjahr haben wir ein elektronisches, in zehn Sprachen abrufbares Lernprogramm zur Compliance und zum Verhaltenskodex gestartet. Alle Mitarbeiter weltweit mit einem PC-Arbeitsplatz sind verpflichtet, daran teilzunehmen. Bis Ende 2013 hatten mehr als 50.000 unserer Mitarbeiter teilgenommen - das sind etwa 28 % der Konzernbelegschaft.

**SO4 Ergriffene Maßnahmen in Folge von Korruptionsfällen**

Im Berichtszeitraum gab es Einzelfälle korrupten Verhaltens im Unternehmen. Geahndet haben wir sie mittels Disziplinarmaßnahmen, außerordentlichen Kündigungen sowie Strafanzeigen.

**SO5 Teilnahme an der politischen Willensbildung**

Unsere wirtschaftspolitischen Standpunkte äußern wir zum Beispiel in unseren Geschäftsberichten; unsere Interessen bringen wir in die Facharbeit der Verbände und Institutionen ein, denen wir angehören (siehe Punkt 4.13).

**SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker (Zusatzindikator)**

Continental verhält sich politisch neutral und leistet keine Spenden oder andere geldwerten Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder Wahlvereinigungen. Dies ist in der Spendenrichtlinie des Konzerns verankert.

**SO7 Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens (Zusatzindikator)**

Wir berichten darüber im Geschäftsbericht 2013 (siehe dort „Sonstige Erläuterungen“) und soweit erforderlich in unseren Zwischenfinanzberichten.

**SO8 Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen**

Siehe SO7.

# Produktverantwortung

## Unternehmenspolitik und Managementansatz

Unsere Verantwortung erstreckt sich über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte - angefangen bei den eingesetzten Rohstoffen über die Entwicklung und Fertigung bis hin zur Nutzung und späteren Verwertung. Continental übernimmt die Entwicklung und Herstellung nach bestmöglichen Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Die Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge.

Unser Qualitätsmanagement nach ISO 9001, das an allen Standorten weltweit besteht und regelmäßig zertifiziert wird, beinhaltet umfassende Vorgaben zur Produktsicherheit und -qualität. Denn sie sind die Grundlage für die Erfüllung der vielfältigen Anforderungen, die beispielsweise unsere Kunden an uns herantragen (z. B. um den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen zu reduzieren).

Durch unsere Produkte und Technologien ermöglichen wir dies nicht nur, sondern suchen stetig nach Wegen der weiteren Optimierung und leisten so einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität. Dass wir mit unseren Produkten die Sicherheit im Straßenverkehr entscheidend verbessern, sehen wir als weiteren großen gesellschaftlichen Nutzen unserer Arbeit, den wir wie den Umweltschutz auch in der Forschung und Entwicklung verfolgen.

## PR1 Produktverantwortung für Mensch und Umwelt über den gesamten Lebensweg

In der Entwicklung und Produktion arbeiten wir nach höchsten Standards, um die von unserer Produktion wie von den Produkten ausgehenden Umwelt- und Gesundheitsbelastungen soweit wie möglich zu minimieren. Beim Einsatz der Rohstoffe achten wir auf die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen. Wichtige Informationen liefern unsere 14 Produkt-Ökobilanzen (11 in der Rubber Group, 3 in der Automotive Group). In der Fertigung wollen wir bis 2020 den Energie- und Wasserverbrauch, die CO<sub>2</sub>-Emissionen und das Abfallaufkommen senken (Basisjahr: 2012). Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Verwertungsquote betrieblicher Abfälle jährlich um zwei Prozent zu steigern. Siehe dazu auch EN 3, 8, 16, 22.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf energieeffizienten, sicheren und recyclingfreundlichen Produkten (siehe dazu auch EN6). Mit dem Konzept „Sicherheit für alle“ konzentriert sich die Division Chassis & Safety darauf, Sicherheitstechnologien nicht nur gemäß den unterschiedlichen Kunden- und Marktanforderungen anzubieten, sondern den Einbau in alle Fahrzeugklassen zu ermöglichen. Um unseren Kunden das Recycling unserer Erzeugnisse zu erleichtern, stellen wir ihnen alle relevanten Informationen bereit. In der Automotive Group erfolgt dies mit dem sogenannten „Recycling Pass“, der Bauteilzeichnungen und Werkstoffdaten enthält und die Demontageschritte erläutert.

Stichwort Lärm: Continental beteiligt sich an Initiativen zur Minderung der Reifen- und Fahrbahngeräusche - unter anderem an dem Forschungsprojekt „SILENCE“ der Europäischen

Union und den Projekten „Leiser Verkehr“ und „Leiser Straßenverkehr“ in Deutschland.

## PR2 Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung (Zusatzindikator)

Continental sieht sich Produkthaftungsprozessen und anderen Verfahren ausgesetzt, in denen Kunden und Dritte dem Unternehmen eine angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorwerfen. Von 2006 bis Ende 2013 beliefen sich die Gesamtkosten für die Beilegung diesbezüglicher Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio € jährlich.

## PR3 Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung

Seit November 2012 gilt in der Europäischen Union (EU) eine einheitliche Kennzeichnungspflicht für Kraftfahrzeugreifen, um die Verkehrssicherheit zu erhöhen und gleichzeitig den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren: Das EU-Reifenlabel informiert anhand von drei Kriterien über umwelt- und sicherheitsrelevante Eigenschaften eines Reifens. Continental stellt die entsprechenden Informationen bereit; unsere Kunden können diese auch Online abrufen.

## Vorfahrt für gute Reifen

Für beide Groups des Konzerns ist die „REACH-Verordnung“ der EU relevant (Registrierung, Evaluation und Autorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe gegenüber der Europäischen Chemikalienagentur ab (European Chemicals Agency, ECHA). Ein bedeutender Teil der an Continental gelieferten Stoffe musste bis Ende Mai 2013 von den Herstellern registriert werden. Dazu war es erforderlich, umfangreiche Daten etwa zur Humantoxizität, der Umweltgefährlichkeit und der sicheren Verwendung zu erheben, in Dossiers zusammenzufassen und bei der ECHA einzureichen. Die Daten zur sicheren Verwendung wurden gemeinsam von den herstellenden und verwendenden Industrien wie Continental ermittelt.

## PR4 Verstöße gegen Informations- und Kennzeichenpflichten (Zusatzindikator)

Verstöße im Geschäftsjahr 2013 sind nicht bekannt.

## PR5 Verfahren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit (Zusatzindikator)

Im Geschäftsjahr 2013 hat Continental keine Kundenumfragen durchgeführt.

## PR6 Gesetze und Standards für die Produktwerbung

Die Einhaltung aller auf die Continental AG und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren Gesetze und Vorschriften einschließlich der jeweils anwendbaren Gesetze zur Verhinderung unlauteren Wettbewerbs gehört zu unserer Unternehmenskultur.

**PR 7 Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung  
(Zusatzindikator)**

Im Berichtszeitraum gab es keine entsprechenden Verstöße. Als Mitglied der Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM) befolgen wir den Code of Conduct der OWM, der Verhaltensempfehlungen für die Zusammenarbeit von Markenunternehmen und der Werbebranche gibt.

**OWM-Code of Conduct****PR8 Beschwerden aufgrund der Verletzung des  
Kundendatenschutzes**

Der Datenschutz ist bei Continental durch eine Unternehmensrichtlinie geregelt. Sie soll sicherstellen, dass personenbezogene Daten im gesamten Konzern korrekt verarbeitet werden. Im Jahr 2013 sind keine wesentlichen Beschwerden hinsichtlich der Verletzung des Kundendatenschutzes eingegangen.

**PR 9 Bußgelder aufgrund von Verletzungen der  
gesetzlichen Vorschriften zum Produktgebrauch  
(Zusatzindikator)**

Siehe PR2.

# Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG nimmt seit 2012 am UN Global Compact teil, der zehn Grundprinzipien gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen definiert (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung). Die Tabelle zeigt, mit welchen Leitlinien und Managementsystemen wir die Umsetzung der Prinzipien unterstützen. Außerdem fasst sie die Fortschritte bei deren Umsetzung im Jahr 2013 zusammen.

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2013
<b>Menschenrechte</b>			
<b>Prinzip 1:</b> Unterstützung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Unternehmensleitlinien BASICS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Teilnahme an den Veranstaltungen und Diskussionen im Deutschen Global Compact-Netzwerk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rund 35.000 Mitarbeiter (98 % der Eingeladenen) aus 35 Ländern nahmen an einem E-Learning-Kurs zu unserem Verhaltenskodex teil, der auch das Thema Menschenrechte umfasst.</li> </ul>
<b>Prinzip 2:</b> Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung</li> <li>› Supplier Code of Conduct</li> </ul>		
<b>Arbeitsnormen</b>			
<b>Prinzip 3:</b> Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Unternehmensleitlinien BASICS</li> <li>› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die darin bestimmten Werte bei ihrer Personalpolitik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rund 70 % der Mitarbeiter von Continental sind in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beschäftigt.</li> </ul>
<b>Prinzip 4:</b> Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Supplier Code of Conduct</li> </ul>		
<b>Prinzip 5:</b> Abschaffung der Kinderarbeit			<ul style="list-style-type: none"> <li>› Für 69 % unseres Metrialeinkaufs können wir davon ausgehen, dass die Zulieferer die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter respektieren und ermöglichen, da sie in der OECD ansässig sind.</li> </ul>
<b>Prinzip 6:</b> Beseitigung von Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Unternehmensleitlinien BASICS</li> <li>› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung</li> <li>› Verhaltenskodex</li> <li>› Supplier Code of Conduct</li> <li>› Mitglied bei „Charta der Vielfalt“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Schwerpunkte: Förderung der Vielfalt der Geschlechter sowie der internationalen Vielfalt.</li> <li>› Mittelfristiges Ziel: 20 % Frauen im Aufsichtsrat.</li> <li>› Ziel 2020: 16 % Frauen in Führungspositionen (Vj. 9 %).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Der Anteil internationaler Führungskräfte im Konzern lag 2013 bei 40 % (Vj. 33 %)</li> <li>› 30 % unserer Produktionsarbeitsplätze sind inzwischen altersstabil (ergonomisch) gestaltet.</li> </ul>

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2013
<b>Umweltschutz</b>			
<b>Prinzip 7:</b> Vorsorgender Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental-Umweltpolitik</li> <li>› Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an allen umweltrelevanten Standorten</li> <li>› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung</li> <li>› Continental-Mission</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen.</li> <li>› Bisher 14 Produkt-Ökobilanzen erstellt, um detaillierte Aussagen über Umweltauswirkungen zu erhalten.</li> <li>› Energie- und ressourceneffiziente Produktionsverfahren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ein von uns entwickeltes Recyclingverfahren erlaubt es, den Recyclatanteil von Neureifen fast zu verdoppeln (von derzeit 3 % auf 6 % oder mehr).</li> <li>› Für unser neues ContiLife-Cycle-Werk in Hannover haben wir den „Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit“ erhalten.</li> </ul>
<b>Prinzip 8:</b> Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental-Umweltpolitik</li> <li>› Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an allen umweltrelevanten Standorten</li> <li>› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung</li> <li>› Verhaltenskodex</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Beantwortung des Fragebogens des CDP. Damit ist ein öffentliches Ranking der Unternehmen durch CDP verbunden (Climate Disclosure Leadership-Index).</li> <li>› Für die Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten wird regelmäßig der Stand der Zertifizierungen nach ISO 14001 erfragt.</li> <li>› Neue Lieferanten werden anhand eines Fragebogens zu Umweltaspekten befragt und bewertet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Der Vorstand hat 2013 eine neue Umweltstrategie beschlossen.</li> <li>› Rund 69 % der Lieferanten mit zertifiziertem Qualitätsmanagementsystem besaßen 2013 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001).</li> </ul>

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2013
<b>Prinzip 9:</b> Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continental-Umweltpolitik</li> <li>› Continental-Mission</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen.</li> <li>› Steigerung der Energieeffizienz über alle Phasen des Produktlebenszyklus.</li> <li>› Forcierung des Einsatzes nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und Pflanzenöle.</li> <li>› Continental ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Sustainable Natural Rubber Project“ (Projekt Nachhaltiger Naturkautschuk) der „International Rubber Study Group“ und beteiligt sich an Forschungsprojekten zum Thema leiser Verkehr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ein Drittel unseres Umsatzes (ca. 11 Mrd €) erzielten wir 2013 mit Produkten, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen.</li> </ul>

### Korruptionsbekämpfung

<b>Prinzip 10:</b> Maßnahmen gegen Korruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Verhaltenskodex</li> <li>› Anti-Korruptionsrichtlinie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Compliance-Abteilung.</li> <li>› Schulungsprogramme für Mitarbeiter.</li> <li>› E-Learning-Programm zum Thema Anti-Korruption und Kartellrecht (verpflichtend für alle Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz).</li> <li>› Compliance-Hotline für Mitarbeiter und Externe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Bis Ende 2013 nahmen rund 35.000 Mitarbeiter (das waren 98 % der Eingeladenen) aus 35 Ländern an einem E-Learning-Kurs zu den Themen Compliance und unserem Verhaltenskodex teil.</li> </ul>
---	---	---	---

**Continental Aktiengesellschaft**  
Vahrenwalder Straße 9  
DE-30165 Hannover  
[www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)