

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinan- ziellen Erklärung

An den Aufsichtsrat der Continental AG, Hannover

Wir haben die für die Continental AG, Hannover (im Folgenden „Continental“), und den Konzern zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Konzernlagebericht im Kapitel „Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung“ sowie den als Bestandteil qualifizierten Abschnitt „Unternehmensprofil“ im Konzernlagebericht (im Folgenden „Erklärung“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Continental sind verantwortlich für die Aufstellung der Erklärung in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

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

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über die Erklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer hinreichenden Sicherheit beurteilen können, dass die Erklärung der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen zu erlangen
- Vornahme einer Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken und die Durchführung von internen Kontrollhandlungen verantwortlich sind
- Durchführung von kontrollbasierten Prüfungshandlungen zur Beurteilung der Ausgestaltung sowie der Wirksamkeit der Kontrollmaßnahmen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle von nichtfinanziellen Angaben und Kennzahlen, einschließlich der Konsolidierung der Daten auf Gruppen- und Standortebene
- Durchführung aussagebezogener Prüfungshandlungen bezüglich interner und externer Dokumente, um im Detail zu bestimmen, ob verwendete Angaben den jeweils zugrundeliegenden Quellen entsprechen
- Analytische Beurteilungen von Daten und Trends quantitativer Angaben
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Babenhausen, Gifhorn, Regensburg, Rheinböllen, CT Benecke Kaliko AG (Hannover) in Deutschland; CT Mount Pleasant IFS, CT St. Marys CBG, CT Lincoln PTG, TI Mount Vernon in den USA und TI Otrokovice in Tschechien sowie TI Hefei in China (Videokonferenz)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung ist die Erklärung von Continental für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

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

München, den 20. Februar 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Hell



ppa. Mathias

Anlage

Zusammengefasste
nichtfinanzielle Erklärung

Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für Continental, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für Continental, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Dadurch wollen wir unseren langfristigen Erfolg im Interesse aller Anspruchsgruppen (Stakeholder) sichern und wichtige Beiträge zur Zukunftsfähigkeit unserer Branchen leisten. Insbesondere in der derzeitigen dynamischen Transformation der Automobilbranche kommt es auf eine systematische Abwägung verschiedener Perspektiven auf unsere Wertschöpfung an. Der Austausch mit Investoren, Kunden, der Politik und anderen Stakeholdern z. B. über saubere und sichere Mobilität, vernetzte Fahrzeuge oder automatisiertes Fahren ist ein zentraler Baustein dieses Ansatzes.

Nachhaltigkeit ist bei Continental eine strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung und daher Vorstandsaufgabe. Dr. Ariane Reinhard leitet das Ressort Personal und Nachhaltigkeit. Sie ist damit auch für die im Berichtsjahr neu geschaffene Abteilung Nachhaltigkeit verantwortlich, die die Nachhaltigkeitsstrategie, deren Weiterentwicklung sowie ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee koordiniert. In diesem Steuerungsgremium sind neben ihr und einem weiteren Vorstandsmitglied die wesentlichen Geschäftseinheiten und Zentralfunktionen vertreten.

Continental bekennt sich zum Global Compact der Vereinten Nationen und ist Mitglied in den Nachhaltigkeitsverbänden econsense, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie weiteren Initiativen.

Nachhaltiges Produktportfolio und Qualität

Die Automobilindustrie durchläuft weltweit den größten und tiefgreifendsten Wandel ihrer über 130 Jahre währenden Geschichte. Vernetzung, automatisiertes Fahren, neue Sicherheitslösungen und Konzepte für saubere Mobilität verändern die Branche in rasanter Geschwindigkeit. Gleichzeitig erhöhen Hersteller und Zulieferer die Komplexität sowie Modellvielfalt und verkürzen die Entwicklungszyklen. Dadurch steigt der Qualitätsanspruch kontinuierlich.

Managementansatz

Für Continental bildet die Verbindung von wegbereitenden Innovationen mit hoher Produktqualität die Grundlage für nachhaltige Produkte und Lösungen. Im Rahmen unserer Qualitätspolitik haben wir uns das Ziel gesetzt, von unseren Kunden als Qualitätsführer anerkannt zu werden. Dies bedeutet für uns, innovative Produkte mit dem hohen Qualitätsstandard zu entwickeln, den unsere Kunden von uns erwarten. Gemeinsam mit unseren Kunden können wir so einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Mobilität leisten. Gemäß unserer Konzernstrategie setzen wir dabei auf eine marktnahe Umsetzung der Qualitätspolitik durch unsere weltweiten Entwicklungszentren und Qualitätslabore sowie Qualitätsbeauftragte und zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme an unseren Standorten. Diese dezentrale Umsetzung wird durch den Globalen Führungskreis Qualität koordiniert und unterstützt, der sich aus Vertretern der Zentralfunktionen,

Divisionen und Länder zusammensetzt. Standardisierte Produktlebenszyklusprozesse, angepasst an die Bedürfnisse der unterschiedlichen Geschäftsbereiche, sorgen für eine systematische und qualitativ hochwertige Produktentstehung über alle Phasen hinweg – von der Innovation bis zum Ende der Ersatzteilversorgung. Sie werden kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Wir bieten unseren Kunden bereits eine breite Palette an Produkten, die zu sicherer und sauberer Mobilität beitragen. Beispielhaft hierfür stehen die folgenden Lösungen:

- › Virtuelle A-Säule: Der tote Winkel im vorderen Blickfeld wird dank integriertem OLED-Display sowie der Kombination von Kopfbewegungsmustern und Live-Außenaufnahmen behoben.
- › EcoContact 6: Dieser Hightech-Sommerreifen für Pkw bietet für höchste Ansprüche an Sicherheit, präzises Handling, hohe Laufleistung und niedrigen Kraftstoffverbrauch. Er ermöglicht eine um 20% höhere Laufleistung sowie einen um 15% verringerten Rollwiderstand und ist derzeit in rund 40 Größen nach dem EU-Label A/A zertifiziert.
- › Super Clean Electrified Diesel: Ein Forschungsfahrzeug von Continental beweist, dass „supersaubere“ Diesel möglich sind. Spezialisten des Konzerns haben ein Serienfahrzeug mit der Abgasnorm Euro 6b mit heute schon verfügbaren Continental-Technologien ausgerüstet und dessen Stickoxidemissionen dadurch so weit reduziert, dass es im alltäglichen Gebrauch sogar die künftigen Grenzwerte ab 2020 deutlich unterschreitet.
- › Volks-Hybrid: Ein Elektromotor, der mit 48 Volt arbeitet, ist 2018 in Serie gegangen. Er bildet das Herzstück eines elektrifizierten Antriebsstrangs. Die Kombination von emissionsfreiem „Segeln“, frühzeitiger Aktivierung der Start-Stopp-Funktion und einer verbesserten Bremsenergie-Rückgewinnung führt zu einer nachgewiesenen Verbrauchseinsparung von bis zu 21% im realen Fahrbetrieb.
- › Elektronische Luftfeder-Dämpfer-Lösung: Beim Fahren auf der Autobahn lässt sich durch das Absenken der gesamten Kabine von Nutzfahrzeugen der Luftwiderstand und damit der Kraftstoffverbrauch reduzieren.

Im Berichtsjahr steuerten Produkte, die energieeffizient sind oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen, nach eigenen Abschätzungen einen Anteil von fast 40% zum Konzernumsatz bei.

Grundlage für die industrielle Umsetzung dieser Lösungen ist die Verankerung von Qualität in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen. Ende 2018 hatten mehr als 250 Entwicklungs- und Produktionsstandorte von Continental zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme gemäß IATF 16949 bzw. ISO 9001 oder vergleichbar. Das entspricht den wesentlichen Entwicklungs- und Produktionsstandorten sowie einer Abdeckung von fast 90% an der Gesamtbelegschaft. Die Norm IATF 16949 ist der spezifisch an die Anforderungen der Automobilindustrie angepasste Standard für Qualitätsmanagement.

Weitere Informationen zu Produktinnovationen und Qualitätsaspekten finden Sie im Kapitel Forschung und Entwicklung, im Risiko- und Chancenbericht, im Konzernanhang unter „Sonstige Erläuterungen“ sowie im Internet [☞](#) in der Rubrik Produkte & Innovationen.

Arbeitnehmerbelange und Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter, unsere Kultur, unsere Zukunft – Mitarbeiter und Unternehmenskultur sehen wir als Garanten unseres Unternehmenserfolgs. Wegweisende Lösungen und Vorreitertechnologien entstehen nur in einem inspirierenden Umfeld, das Spielräume eröffnet und die vertrauensvolle Zusammenarbeit über Länder-, Geschäfts- und Abteilungsgrenzen hinaus fördert. Continental beschäftigt zum 31. Dezember 2018 insgesamt 243.226 Mitarbeiter mit mehr als 150 Nationalitäten in 60 Ländern und Märkten, deren Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit zentrale Bausteine unseres Geschäftserfolgs sind.

Managementansatz

Unser Anspruch an die Beziehung zu unseren Mitarbeitern ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise, bei der sie respektiert, ihre Leistungen wertgeschätzt und ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten zur bestmöglichen Entfaltung gebracht werden sollen.

Oberste Leitlinie für die Personalarbeit und den Umgang mit Mitarbeitern bilden die vier Unternehmenswerte von Continental:

- › Vertrauen: Wir schenken und verdienen Vertrauen.
- › Gewinnermentalität: Wir wollen gewinnen.
- › Freiheit: Wir wachsen durch Freiheit in Verantwortung.
- › Verbundenheit: Wir erzielen höchsten Wert durch Verbundenheit.

Die Unternehmenswerte werden durch einen Verhaltenskodex ergänzt, der u. a. faire Arbeitsbedingungen umfasst und global verbindliche Richtlinie für alle Mitarbeiter ist.

Die strategischen Aktivitäten der Personalarbeit bündeln wir in zwei strategischen Feldern:

- › Unter „Industrialize Best-Fit“ fassen wir Projekte und Initiativen zusammen, die uns helfen, den hohen zukünftigen Bedarf an Mitarbeitern mit den passenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zu decken.
- › Unter „Enable Transformation“ sind Projekte und Initiativen gebündelt, mit denen wir den digitalen Wandel bei Continental begleiten, um die Chancen der Digitalisierung optimal zu nutzen.

- › An der Erreichung dieser Ziele arbeiten lokale HR-Abteilungen (Human Relations, HR) an den einzelnen Standorten, Experten in unseren globalen Centers of Expertise sowie HR-Spezialisten in den Divisionen und Geschäftsbereichen in einem weltweiten HR-Netzwerk. Koordiniert werden sie über globale Komitees, die die HR-Zentralfunktionen, die HR-Verantwortlichen der Divisionen, die HR-Verantwortlichen der Länder sowie den Personalvorstand umfassen.

Wir sind stolz auf die Vielfalt, die unsere Mitarbeiter weltweit in unser Unternehmen einbringen. Gemeinsam wollen wir Vielfalt, z. B. in Bezug auf Geschlecht, Kultur und Religion, als unterschiedliche Perspektiven für Innovation und Leistungsfähigkeit nutzen. Hierfür müssen Talente gefunden, gewonnen, inspiriert und weiterentwickelt werden.

Zu den wesentlichen Bausteinen gehört das Ziel der Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf 16 % bis 2020 sowie auf 25 % bis 2025. Ein weiterer Baustein sowohl für Transformation als auch Arbeitgeberattraktivität ist die Flexibilisierung von Arbeit. Wir haben seit 2016 die Voraussetzungen für flexible Arbeitsbedingungen geschaffen, die lokal ausgestaltet werden. Dazu gehören mobiles Arbeiten, Teil- und Gleitzeit sowie Sabbaticals. Dadurch können die Potenziale passender genutzt, Beruf und Privatleben individueller vereint und letztlich Mitarbeiter besser motiviert und gewonnen werden. Zufriedenere Mitarbeiter sind zudem meist gesünder und leistungsfähiger. Hierzu tragen auch die vielfältigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaktivitäten bei, die insbesondere im Rahmen lokaler Managementsysteme umgesetzt werden.

Wesentliche Projekte und Prozesse, die wir im Berichtsjahr vorgebracht haben, sind

- › die Weiterentwicklung des weltweiten Prozesses zur strategischen Personalplanung,
- › die Zertifizierung der Führungskräfteentwicklung nach ISO 29990,
- › die weltweite Einführung von Microsoft Office 365 sowie neuen Tools und Plattformen für die digitale und mobile Zusammenarbeit,
- › die globale Durchführung von Talent-Management-Konferenzen für angestellte Mitarbeiter,
- › die Einführung einer globalen Digitalplattform für Weiterbildung und Qualifikation (Learning Management Solution), z. B. für Software-Ingenieure im Rahmen einer „Software Academy“, sowie
- › die Ausweitung der Zertifizierungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen bei gleichzeitiger Umstellung auf die neue ISO-45001-Norm.

Für die anstehenden Veränderungen der Continental haben Vorstand, Konzernbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestellten sowie die Gewerkschaften IG BCE und IG Metall für Deutschland darüber hinaus ein Eckpunktepapier und Zukunftsbündnis „Continental in Motion“ verabschiedet, das die gemeinsame Grundlage für die organisatorische Neuausrichtung ist. Ein vergleichbares Papier

wurde zudem auf europäischer Ebene vereinbart. Weitere Informationen zur Umorganisation finden Sie in den Kapiteln Konzernstruktur sowie Konzernstrategie.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Im Berichtsjahr erhöhte sich die weltweite Mitarbeiterzahl um 3 % auf 243.226. Die größten absoluten Zuwächse wurden in Deutschland und Indien verzeichnet. Die Beschäftigtenzahl von Continental wird trotz schwierigem Marktumfeld in den kommenden Jahren durch Zukäufe und organisches Wachstum weiter steigen. Grundlage für die langfristige Personalplanung ist die konzernweite strategische Personalplanung auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter, das 97 % der Gesamtbelegschaft abdeckt. Die strategische Personalplanung analysiert mit einem Horizont von fünf Jahren, wie sich die Mitarbeiterzahl entwickeln wird und wo welche Fachrichtungen in welchem Umfang gebraucht werden. Beispielsweise wird Continental demnach in Software- und IT-Funktionen signifikant wachsen. Bereits heute beschäftigen wir rund 19.000 Mitarbeiter in diesem Bereich. Vorrang haben bei uns Weiterbildung, Weiterentwicklung und Vermittlung eigener Mitarbeiter über den internen Arbeitsmarkt. Um eigene Talente zu halten und weiterzuentwickeln, wurden Talent-Management-Konferenzen für mehr als 80.000 angestellte Mitarbeiter durchgeführt, in denen individuelle Potenziale und Entwicklungsfelder beurteilt und Maßnahmen definiert wurden. Um dort, wo sie gebraucht werden, auch die passenden externen Kandidaten zu finden und zu rekrutieren, ist eine zielgruppenspezifische Ansprache unerlässlich. Ende 2018 wurden von Continental über 40 karrierebezogene Social Media Accounts in 14 Netzwerken und 15 Ländern hierfür genutzt. Zudem werden in den Auswahlprozessen eine Reihe von Diagnostikmethoden wie Interviews, Assessment Center, Personality Scales sowie kognitive Tests und Simulationen eingesetzt, um die Kandidatenauswahl zu unterstützen. Weltweit wurden dabei rund 240.000 Online Assessment Center durchgeführt.

Die Flexibilisierung der Arbeit wird kontinuierlich weiter ausgebaut. In den 21 größten Ländern, mit über 95 % der Belegschaft, können Mitarbeiter ihre Arbeitsformen flexibler gestalten. Der Umfang der Angebote richtet sich dabei nach den konkreten betrieblichen Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes. Im Berichtsjahr wurde an 22 Produktionsstandorten begonnen, auch mit Blick auf Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten verschiedene Modelle zu erarbeiten, um diese Angebote gezielter im Produktionsumfeld auszubauen.

Einen übergreifenden Blick auf die erreichten Ergebnisse aus Sicht der Mitarbeiter liefert zudem die jährliche Mitarbeiterbefragung OUR BASICS Live, durch die unsere Mitarbeiter auf Basis einer repräsentativen Stichprobe zu verschiedenen Themen befragt werden. Die Teilnahmequote lag im Berichtsjahr mit 74 % auf dem Niveau des Vorjahres. 82 % (Vj. 84 %) der Befragten sind stolz darauf, bei Continental zu arbeiten. 86 % und damit der gleiche Anteil wie im Vorjahr identifizieren sich mit unseren Unternehmenswerten. Dass unsere Werte im Alltag gelebt werden, bejahen 64 % (Vj. 63 %) und 85 % geben an, genug Energie für die tägliche Arbeit zu haben (Vj. 86 %). Wie im Vorjahr geben 71 % an, bei Continental Beruf und Privatleben z. B. durch flexible Arbeitsmodelle gut vereinbaren zu können. In den Rückmeldungen finden sich aber auch kritisch bewertete Aspekte, die vom Vorstand sehr ernst genommen werden. Das Vertrauen in die Entscheidungen des Top-Managements ist leicht gegenüber dem Vorjahr gesunken und liegt jetzt bei 67 % (Vj. 70 %). Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden auf verschiedenen Ebenen analysiert und daraus Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Der Abdeckungsgrad der Zertifizierungen für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar) erreichte zum 31. Dezember 2018 einen Anteil von bereits rund zwei Dritteln an der Gesamtbelegschaft.

Kennzahl	31.12.2018	31.12.2017 ¹
Gesamtzahl Mitarbeiter (Gesamtbelegschaft) ²	243.226	235.473
davon eigene Mitarbeiter (Stammpersonal) ³	228.922	219.687
in Deutschland	59.230	56.854
im Ausland	169.692	162.833
Auszubildende in Deutschland	2.180	2.155
Altersdurchschnitt ³	38,5	38,4
Frauenanteil an Gesamtzahl Mitarbeiter ³	27,5	27,2
Anteil Frauen in Führungspositionen ^{3, 4}	14,8 %	13,4 %
Betriebszugehörigkeit in Jahren ^{3, 5, 6}	9,1	9,1
Ungesteuerte Fluktuation ⁵	6,3 %	5,7 %
Krankheitsrate ⁵	3,3 %	3,2 %
Unfälle pro Mio Arbeitsstunden ^{5, 7, 8}	3,4	3,2

1 Gemäß Vorjahresberichterstattung (nur teilweise geprüft).

2 Ohne Auszubildende.

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

4 Executives und höher.

5 Nur Stammbeflegschaft (eigene Mitarbeiter).

6 Bei Akquisitionen inkl. Vorbetriebszugehörigkeit.

7 Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag.

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

Weitere Informationen zu Mitarbeitern finden Sie im Wirtschaftsbericht, im Risiko- und Chancenbericht sowie im Konzernanhang im Kapitel „Leistungen für Arbeitnehmer“.

Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Als Unternehmen tragen wir im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen eine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte.

Managementansatz

Wir kommen dieser Verantwortung nach und möchten einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen leisten, indem wir unsere Mitarbeiter, zukünftige Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt behandeln. Über unsere Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen sowie die Unterzeichnung der Women’s Empowerment Principles haben wir uns hierzu öffentlich bekannt. Dieses Bekenntnis ist in wichtigen Leitlinien und Prozessen verankert. Der für alle Mitarbeiter bindende Verhaltenskodex wurde Anfang 2019 um einen Abschnitt zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen erweitert. Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner und unserer Einkaufspolitik für Naturkautschuk verpflichten wir auch unsere Lieferanten auf diese Prinzipien. Ausführungen zum Managementansatz und zu Ergebnissen im Umgang mit Geschäftspartnern finden Sie im Abschnitt Einkauf und Verantwortung in der Lieferkette.

Die Schulung der Mitarbeiter zum Verhaltenskodex wird durch die Bereiche Compliance und Human Relations verantwortet. Die Schulung zu den Inhalten des Verhaltenskodex ist ein verbindliches Element bei Einarbeitung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Für die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder bei Verdachtsfällen besteht eine Compliance & Antikorruptions-Hotline, an die sich jede Einzelperson direkt und anonym wenden kann. Die Überprüfung und Bearbeitung von Hinweisen wird durch die Abteilungen Compliance und Konzernrevision gesteuert und in den Ländern durch interne Experten für Arbeitsbeziehungen aus dem Bereich Human Relations unterstützt.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Im Berichtszeitraum wurde das interne Netzwerk, bestehend aus Labor-Relations-Experten für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, weiter ausgebaut. In elf Ländern stehen durch das Netzwerk nun feste Ansprechpartner zur Verfügung, welche die Arbeit an den jeweiligen Standorten koordinieren. Damit werden mehr als 70% der Mitarbeiter abgedeckt. Zum fachlichen Austausch über konkrete Fälle und zur Schulung des Expertennetzwerks wurde bereits zum zweiten Mal ein Fachworkshop mit Vertretern aus zehn Ländern durchgeführt. Die Bearbeitung des Themas Menschenrechte, sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in unserer Lieferkette, wird zudem durch eine neu geschaffene zentrale Koordination im Nachhaltigkeitsbereich unterstützt.

Umwelt

Für Continental und ihre Märkte nimmt die Geschäftsrelevanz von Umweltschutz z. B. in Form von gesellschaftlichen Erwartungen, Vorgaben von Kunden sowie regulatorischen Anforderungen kontinuierlich zu.

Managementansatz

Grundlage für den Umweltschutz bei Continental ist die globale Politik zu Umwelt-, Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Unternehmensschutz (ESH-Policy). Sie definiert u. a., dass wir mit unseren Prozessen und Produkten einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Umweltschutz – insbesondere zum Klimaschutz – über den gesamten Produktlebenszyklus leisten wollen. Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich Qualität und Umwelt Konzern, der direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet strategische Vorgaben für den Umweltschutz des gesamten Konzerns. Diese werden auf die Divisionen heruntergebrochen und die daraus resultierenden strategischen Anforderungen, Ziele und Programme schließlich auf Standortebene von ESH-Managern verantwortet. Durch die systematische Anwendung von Managementsystemen verbessern wir unsere Umwelleistung kontinuierlich. Für den Konzern haben wir klare Ziele definiert: Bis zum Jahr 2020 wollen wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen, den Energie- und Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen – gemessen am bereinigten Umsatz und bezogen auf das Basisjahr

Wesentliche Umweltbasisdaten ¹		2018	2017 ²
Energieeinsatz ³	TWh	9,9	9,5
CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) ⁴	Mio t CO ₂	3,3	3,2
Wasserbedarf	Mio m ³	20,6	19,8
Abfallaufkommen	t	419.426	379.992
Anteil der verwerteten Abfälle	%	78	81

¹ Gemäß Umweltdatensystem, das alle wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte umfasst, ohne Flottenverbräuche. Die Definitionen der Daten orientieren sich an der Global Reporting Initiative (GRI).

² Gemäß Vorjahresberichterstattung.

³ Fossile Energieträger sowie Strom und Dampf.

⁴ Gemäß Greenhouse Gas Protocol (Scope 2 („locationbased“)) auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.

Leistungsindikatoren, spezifisch ¹		2018	Veränderung gegenüber 2013 ²
Energieeinsatz	MWh/Mio €	223	-3 %
CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) ³	t CO ₂ /Mio €	74	-2 %
Wasserbedarf	m ³ /Mio €	465	-5 %
Abfallaufkommen	t/Mio €	9,5	13 %

¹ Bezogen auf den bereinigten Umsatz im jeweiligen Jahr, gemäß Umweltdatensystem.

² Auf Basis der für 2013 berichteten Werte (nur teilweise extern geprüft).

³ Gemäß Greenhouse Gas Protocol (Scope 2 („locationbased“)) auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.

2013 – um 20 % verringern. Unsere Abfallverwertungsquote soll sich jährlich um zwei Prozentpunkte verbessern. Neue Standorte werden in diese Prozesse und Programme schrittweise integriert.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

In den Produktionsbereichen arbeiten wir daran, Prozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Durch das Wachstum von Continental in den vergangenen Jahren sind die absoluten Werte für Energieeinsatz, CO₂-Emissionen, Abfallaufkommen und Wasserbedarf kontinuierlich angestiegen. Gegenüber 2013 verbesserten sich die spezifischen Leistungsindikatoren bei Energie um 3 %, bei CO₂ um 2 %, bei Wasser um 5 %. Bei Abfall lagen die spezifischen Werte hingegen um 13 % höher als im Jahr 2013. Den Effizienzsteigerungen und Verbesserungsmaßnahmen in den Werken standen dabei Portfolioveränderungen, Umsatzeffekte, steigende Wertschöpfungstiefe, energieintensivere Fertigungstechnologien sowie höhere Qualitätsanforderungen gegenüber.

Ende 2018 waren die mehr als 200 wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte gemäß ISO 14001 (Umweltmanagement) und bereits mehr als 90 Standorte gemäß ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Das entspricht mehr als 80 % bzw. rund der Hälfte der Gesamtbelegschaft. Der Fokus des Umweltmanagements liegt auf Effizienz und damit auf der Verbesserung der jeweiligen spezifischen Verbräuche.

Weitere Informationen zu umweltschutzrelevanten Aspekten finden Sie im Risiko- und Chancenbericht.

Compliance

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

Managementansatz

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

Der Vorstand hat zur Erfüllung seiner Pflichten die weltweite Compliance-Organisation mit regional aufgestellten Abteilungen eingerichtet, um insbesondere Korruption und Verstöße gegen das Kartellrecht zu verhindern. Die Compliance-Organisation berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT.

Continental verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das auf einer umfassenden Analyse potenzieller Compliance-Risiken für die Kernbereiche Kartellrecht und Korruptionsprävention basiert. Seine Wirksamkeit wurde im Jahr 2016 gemäß IDW PS 980 bestätigt. Unserer Sorgfaltspflicht bei Unternehmenserwerben und -zusammenschlüssen kommen wir mit umfassenden Risikoprüfungen nach, die auch eine Compliance Due Diligence beinhalten. Die Einhaltung von Compliance-bezogenen Vorgaben ist Teil der Prüfungen durch die Konzernrevision.

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

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Compliance-Trainings erfolgen über einen risikobasierten und zielgruppenorientierten Präsenzs Schulungsplan. Ergänzend dazu werden die Mitarbeiter, die über eine Continental-E-Mail-Adresse verfügen, regelmäßig mittels E-Learning-Programmen geschult. 2018 wurden Mitarbeiter im Rahmen von Online- sowie rund 360 Präsenzs Schulungen zu Compliance, Kartellrecht und Korruptionsprävention geschult. Für die Online-Trainings streben wir eine Erfüllungsquote von mindestens 95 % an, die wir 2018 mit rund 85.000 Teilnehmern erneut erreicht haben.

Compliance-Trainings 2018	
Durchgeführte Online-Trainings	~ 85.000
Durchgeführte Präsenzs Schulungen	~ 360
Erfüllungsquote Online-Trainings	> 95 %

Weitere Informationen finden Sie im Risiko- und Chancenbericht sowie im Konzernanhang im Kapitel „Sonstige Erläuterungen“.

Einkauf und Verantwortung in der Lieferkette

Continental verarbeitet eine Vielfalt von Rohstoffen und Vorprodukten. Die Herstellung dieser Güter ist mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der globalen Lieferketten verbunden.

Managementansatz

Bei Continental ist der Einkauf nach Produktgruppen und Geschäftsbereichen mit Teams in den verschiedenen Ländern organisiert. Ziel der Einkaufsorganisation ist, durch Marktexpertise und nachhaltige Beschaffungslösungen einen Mehrwert für die operativen Einheiten zu erzeugen. Daher gibt es eine enge Abstimmung zwischen den Einkaufs-, Entwicklungs- und Produktionseinheiten.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen sind die Allgemeinen Einkaufsbedingungen, die u. a. Qualitäts- und Abwicklungsanforderungen definieren. Seit 2011 verpflichten wir Lieferanten und Dienstleister darüber hinaus zur Anerkennung eines Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der ethische, soziale und ökologische Aspekte umfasst. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich in ihrer Lieferkette für die Umsetzung des Verhaltenskodex oder vergleichbarer Werte einsetzen. Die Bewertung zur Einhaltung des Verhaltenskodex erfolgt im Wesentlichen durch Selbstauskünfte über die anerkannten Nachhaltigkeitsplattformen Ecovadis und NQC. Darüber hinaus werden bei einigen Lieferanten themenbezogene Audits, z. B. Umweltschutz, durchgeführt. Verstöße können zudem über die Compliance & Antikorruptions-Hotline gemeldet werden. Bei einer Nichtbeachtung des Verhaltenskodex behält sich Continental das Recht vor, entsprechende Verbesserungsmaßnahmen zu verlangen oder letztendlich die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Das Einkaufsvolumen im Berichtsjahr lag bei insgesamt 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,3 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die

Automotive Group setzt hauptsächlich Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe ein. Schwerpunkte im Einkauf von Material und Vorprodukten sind Elektronik und elektromechanische Komponenten, die im Konzern zusammen ca. 44 % des Einkaufsvolumens für Produktionsmaterial ausmachen. Knapp ein Viertel entfällt auf mechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und ölbasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf rund ein Sechstel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial. Weitere Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel Wirtschaftsbericht im Abschnitt Entwicklung der Rohstoffmärkte.

Die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Beschaffungsprozesse ist im Berichtsjahr weiterentwickelt worden. Zum 31. Dezember 2018 lagen für mehr als 750 Lieferanten über die beiden Nachhaltigkeitsplattformen Ecovadis und NQC gültige Selbstauskünfte vor. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von mehr als 60 % der für diesen Prozess in einem rollierenden Verfahren ausgewählten Lieferanten.

Für das strategische Einkaufsthema Naturkautschuk wurde im Berichtsjahr unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen eine „Continental-Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk“ veröffentlicht, die spezielle Anforderungen an Continental selbst sowie an Geschäftspartner in dieser Lieferkette formuliert. Erste Schritte zur Umsetzung auf dem Weg zu nachhaltigerem Naturkautschuk werden in einer Entwicklungspartnerschaft von Continental und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Indonesien erarbeitet. Ziel ist es, einen Kriterienkatalog für die nachhaltige Produktion von Naturkautschuk zu erarbeiten, Landwirte entsprechend diesen Kriterien in nachhaltigen Anbaumethoden zu schulen und die Rückverfolgbarkeit des Kautschuks von den Kleinbauern bis hin zum Einsatz in der Fertigung bei Continental zu ermöglichen. Darüber hinaus hat sich Continental an Branchenaktivitäten für nachhaltigen Naturkautschuk beteiligt, die u. a. vom World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) gemeinsam mit der Industrie und verschiedenen Anspruchsgruppen initiiert wurden.

Soziale Verantwortung und Engagement

Wir verstehen uns als Teil der lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten. Wichtige Beiträge vor Ort sind die direkten Arbeitsplätze in unseren Werken und die indirekten Arbeitsplätze bei unseren Zulieferern. Daneben fördert und unterstützt Continental auch gezielt soziale Initiativen, Aktivitäten und Projekte.

Managementansatz

Grundlage für unsere sozialen Aktivitäten sind unsere vier Unternehmenswerte, interne Richtlinien sowie lokale Gesetze. Spendenaktivitäten werden beispielsweise über eine Konzernrichtlinie geregelt, die Schwerpunkte und Prozesse definiert. Weltweit engagieren wir uns über Geld- und Sachspenden hinaus mit von uns unterstützten Freiwilligentätigkeiten unserer Mitarbeiter sowie Kooperationen. Unser Engagement wird vorwiegend dezentral organisiert, um lokalen Anforderungen gerecht zu werden. Zentral gesteuerte Aktivitäten ergänzen unser soziales Engagement. Eine globale Koordination befindet sich im Aufbau.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Weltweit fand eine Vielzahl von Projekten, Aktionen und Spendenaktivitäten statt, die unsere Verbundenheit mit den lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten belegen. Beispielhaft hierfür stehen die folgenden Aktivitäten:

- › Mitarbeiter aus der Division Reifen in Hannover spendeten die Erlöse ihres Winterfestes, ca. 15.000 €, an drei lokale karitative Einrichtungen.
- › Continental Youth Safe-Driving Program: In China führten wir in Kooperation mit mehreren lokalen Partnern, wie Verwaltung und Verbänden, in Chongqing einen Programmtag zu sicherem Fahren für junge Autofahrer durch.
- › In Indien, Ungarn, Mexiko und Rumänien wirkten Continental-Mitarbeiter an der Renovierung oder Ausstattung von Schulen und Kindergärten in Standortnähe mit.
- › In Deutschland ist aus dem Continental-Pilotprojekt „We I.o.v.e. Europe“ die Initiative „Experiencing Europe“ entstanden, der sich weitere Unternehmen angeschlossen haben. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und der Caritas werden ausgewählten Teilnehmern von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, d. h. arbeitslosen Jugendlichen, Praktika im europäischen Ausland ermöglicht. Continental hat erste Teilnehmer bereits eingestellt.

Hinweise zu nichtfinanziellen Angaben

Das vorangegangene Kapitel stellt die relevanten Pflichtangaben nach §§ 289 Abs. 3 und §§ 315 Abs. 3 des Handelsgesetzbuchs sowie die zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung für das Geschäftsjahr 2018 dar. Die Informationen gelten für den Continental-Konzern sowie die Continental AG und sind identisch, sofern nicht anders gekennzeichnet. In der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung werden im Sinne von §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB die wesentlichen Angaben dargestellt, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Es bestehen neben den im Risiko- und Chancenbericht dargestellten Risiken keine zusätzlich zu berichtenden Risiken im Sinne des HGB. Eine Erklärung des Geschäftsmodells findet sich im Kapitel Unternehmensprofil. Als Rahmenwerk für die Darstellungen in der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung wurden neben HGB bzw. IFRS für einzelnen Kennzahlen auch die Vorgaben der GRI (Global Reporting Initiative) und das Greenhouse Gas Protocol genutzt.

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit und wesentlichen Dokumenten finden Sie im Internet [☞](#) in der Rubrik Nachhaltigkeit.

Verweise auf Inhalte außerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind als weiterführende Informationen zu verstehen und keine Pflichtbestandteile nach HGB.