

GRI-Bericht 2011



Zum Bericht

Die Continental AG legt hier ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2011 vor. Er richtet sich an Investoren, Analysten, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Politik und Behörden sowie an alle weiteren Anspruchsgruppen, die mit unserem Unternehmen in Beziehung stehen und wissen wollen, nach welchen Werten und Grundsätzen wir handeln. Der Bericht soll Transparenz schaffen und deshalb neben unseren vielfältigen Aktivitäten und Leistungen auch jene Bereiche darstellen, in denen wir – zumindest für den belegbaren Nachweis – noch gewissen Verbesserungsbedarf haben.

Bei der Bestandsaufnahme und der Zusammenstellung der Inhalte für diesen Bericht haben wir uns an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. 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. Aktuell gültig ist die GRI-Leitlinie der dritten Generation (G3). Sie erfordert Aussagen zu unseren Werten, unserer Organisation und Strategie sowie zu den zentralen Leistungsindikatoren in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales.

Auf alle Fragen können wir zwar noch keine Antwort geben, doch erfüllt unsere Berichterstattung nach unserer Einschätzung den mittleren GRI-Anwendungslevel B, auch wenn wir zu einigen der dafür geforderten Indikatoren noch keine vollständigen Angaben machen können. Mittelfristig streben wir das Erfüllungsniveau GRI A an. Die damit verbundene systematische Vorgehensweise erachten wir als gute Leitplanke, uns kontinuierlich gemäß den wachsenden Anforderungen seitens unserer Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft zu verbessern.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sprechen wir von „Mitarbeitern“, meinen damit aber unsere weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Kennzahlen Continental-Konzern

in Mio €	2011	2010	Δ in %
Umsatz	30.504,9	26.046,9	17,1
EBITDA	4.228,0	3.587,6	17,9
in % vom Umsatz	13,9	13,8	
EBIT	2.596,9	1.935,2	34,2
in % vom Umsatz	8,5	7,4	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	1.242,2	576,0	115,7
Ergebnis pro Aktie in €	6,21	2,88	115,7
Umsatz bereinigt ¹	30.192,7	26.043,0	15,9
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ²	3.043,0	2.521,1	20,7
in % des bereinigten Umsatzes	10,1	9,7	
Free Cashflow	490,5	566,9	-13,5
Netto-Finanzschulden	6.772,1	7.317,0	-7,4
Gearing Ratio in %	89,8	118,0	
Eigenkapital	7.543,3	6.202,9	21,6
Eigenkapitalquote in %	29,0	25,4	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ³	163.788	148.228	10,5
Dividende pro Aktie in €	1,50	–	
Börsenkurs (H) in €	76,28	66,84	
Börsenkurs (T) in €	39,44	32,13	

¹ Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen

² Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte auf Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte

³ Ohne Auszubildende

Inhalt GRI-Index

1. Strategie und Analyse	
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation.....	6
1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen	6
2. Organisationsprofil	
2.1 Name des Unternehmens	7
2.2 Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen.....	7
2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	7
2.4 Hauptsitz des Unternehmens	7
2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	7
2.6 Eigentümerstruktur	8
2.7 Bediente Märkte.....	8
2.8 Größe der berichtenden Organisation	8
2.9 Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum.....	8
2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum	8
3. Berichtsparameter	
3.1 Berichtszeitraum	10
3.2 Datum des letzten Berichts.....	10
3.3 Berichterstattungszyklus	10
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht.....	10
3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	10
3.6 Bilanzgrenzen	10
3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts	11
3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.	11
3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen	11
3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/ Interpretationen	11
3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren.	11
3.12 GRI-Index-Tabelle	11
3.13 Externe Prüfung der Aussagen.....	11
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement	
4.1 Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung.....	12
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	12
4.3 Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat.....	12
4.4 Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/ Vorstand.....	12
4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungsorgane und der Leistung der Organisation	13
4.6 Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten	13
4.7 Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	13
4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	13
4.9 Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung.....	14
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	14
4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	14
4.12 Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen ...	14
4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	14
4.14 Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens	15
4.15 Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder.....	15
4.16 Ansätze des Stakeholderdialogs	15
4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder.....	15
Ökonomische Leistungsindikatoren	
Unternehmenspolitik und Managementansatz	16
EC1 Daten zum wirtschaftlichen Ertrag	16
EC2 Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels	16
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen	16
EC4 Zuwendungen der öffentlichen Hand.....	17
EC6 Beschaffung bei Zulieferern vor Ort	17
EC7 Einstellung von vor Ort wohnendem Personal .	17
EC8 Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort.	17
EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	17
Ökologische Leistungsindikatoren	
Umweltpolitik und Managementansatz	18
EN1 Eingesetzte Materialien	18
EN2 Anteil Recyclingmaterial.	18
EN3 Direkter Energieverbrauch.....	18
EN4 Indirekter Energieverbrauch	19
EN5 Energiesparmaßnahmen	19
EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten.....	19
EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs.....	19
EN8 Wasserverbrauch.....	19
EN9 Wasserquellen	20

EN10 Anteil von rückgewonnenem und wieder-
verwendetem Wasser 20

EN11 Schutzgebiete 20

EN12 Auswirkungen auf Schutzgebiete 20

EN14 Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität. 20

EN16 Treibhausgasemissionen 20

EN17 Sonstige Treibhausgasemissionen 21

EN18 Initiativen zur Verringerung der Treib-
hausgase 21

EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen ... 21

EN20 Weitere Emissionen in die Luft 21

EN21 Abwasser 21

EN22 Abfall 22

EN23 Freisetzung gefährlicher Stoffe 22

EN24 Abfallexporte ins Ausland 22

EN26 Initiativen zur Verringerung von Umwelt-
auswirkungen der Produkte und Dienst-
leistungen 22

EN27 Zurückgenommene Produkte und
Verpackungen 22

EN28 Bußgelder 22

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

**Arbeitspraktiken und menschenwürdige
Beschäftigung**

Unternehmenspolitik und Management-
ansatz 23

LA1 Angaben zur Gesamtbelegschaft 23

LA2 Mitarbeiterfluktuation 23

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeit-
beschäftigte 24

LA4 Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen
fallenden Mitarbeiter 24

LA5 Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher
Veränderungen 24

LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen
vertretenen Belegschaft 24

LA7 Unfallstatistik 24

LA8 Angebote des betrieblichen Gesundheits-
managements 25

LA9 Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz .. 25

LA10 Weiterbildungsstatistik 25

LA11 Lebenslanges Lernen und Wissens-
management 25

LA12 Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und
Entwicklungsplanungen 26

LA13 Zusammensetzung der leitenden Gremien
hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit... 27

LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern
zu Frauen 27

Menschenrechte

Unternehmenspolitik und Management-
ansatz 28

HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschen-
rechtsklauseln 28

HR2 Anteil der unter Menschenrechtsaspekten
geprüften Auftragnehmer/Zulieferer 28

HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene
Maßnahmen 29

HR5 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für
die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter 29

HR6 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko
der Kinderarbeit 29

HR7 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko
der Zwangsarbeit 29

Gesellschaft

Unternehmenspolitik und Management-
ansatz 30

SO1 Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standort-
gemeinden 30

SO2 Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken unter-
suchten Geschäftseinheiten 30

SO3 Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken
geschulten Mitarbeiter 31

SO4 Ergriffene Maßnahmen in Folge von
Korruptionsfällen 31

SO5 Teilnahme an der politischen Willensbildung .. 31

SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker 31

SO7 Klagen gegen das Unternehmen aufgrund
wettbewerbswidrigen Verhaltens 31

SO8 Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unter-
nehmen aufgrund von Rechtsverstößen 31

Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Management-
ansatz 32

PR1 Produktverantwortung für Mensch und Umwelt
über den gesamten Lebensweg 32

PR2 Verstöße gegen Vorschriften zur Produkt-
verantwortung 32

PR3 Gesetzliche Informationspflichten zur Produkt-
verantwortung 33

PR6 Gesetze und Standards für die Produkt-
werbung 33

PR 7 Verstöße gegen Vorschriften für die
Werbung 33

PR8 Beschwerden aufgrund der Verletzung des
Kundendatenschutzes 33

PR 9 Bußgelder aufgrund von Verletzungen
der gesetzlichen Vorschriften zum
Produktgebrauch 33

1. Strategie und Analyse

1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation

Als ein weltweit führender Automobilzulieferer sieht Continental seine Kernverantwortung darin, mit seinen Produkten, Technologien und Dienstleistungen effizient und effektiv zu einer nachhaltigen Mobilität beizutragen. Ziel ist es, gemeinsam mit den Kunden die Sicherheit, den Fahrkomfort und die Energieeffizienz der Fahrzeuge zu verbessern sowie zu ihrer Erschwinglichkeit beizusteuern. Continental setzt dazu auf Technologieführerschaft und Innovation, Qualität ohne Kompromisse und hervorragende Lösungen und Produkte sowie Dienstleistungen.

Nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortung gehören zum Wertefundament von Continental. Beides stärkt die Kultur des Füreinanders und trägt gleichzeitig zu einer zukunftsorientierten, wertebasierten Unternehmensführung bei. Dazu gehört, dass wir Recht und Gesetz achten, sparsam mit Ressourcen umgehen, den Klimaschutz fördern und unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und der Gesellschaft an allen unseren Standorten wahrnehmen.

Damit wollen wir auf die fortgesetzte Akzeptanz von Continental in der Gesellschaft hinwirken, die Loyalität unserer Mitarbeiter und Kunden sichern sowie für Investoren und Aktionäre anhaltend attraktiv sein. Außerdem sind wir davon überzeugt, dass nachhaltigkeitsorientiertes und verantwortungsbewusstes Handeln unser Unternehmen für Veränderungen öffnet und seine Zukunftsfähigkeit stärkt. Dies ermöglicht uns, Chancen frühzeitig zu identifizieren und wahrzunehmen, aber auch Risiken rechtzeitig zu erkennen und dauerhaft zu minimieren.

Wir verstehen nachhaltiges Wirtschaften als strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung und beziehen alle relevanten Unternehmensfunktionen in ihre Gestaltung ein. Für uns ist entscheidend, dass Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen für das Unternehmen Wert schaffen. Denn nur dann sind sie im Unternehmen akzeptiert und extern glaubwürdig vertretbar. Und nur dann können sie auch der weiteren Stabilisierung des Unternehmens sowie seiner Entwicklungs- und Zukunftsfähigkeit dienen.

Dr. Elmar Degenhart
Vorstandsvorsitzender

1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen

Continental muss als weltweit agierender Konzern vielfältige Risiken in die Überlegungen einbeziehen. Daraus ableitbare negative Einflüsse auf unser Geschäft sind nicht auszuschließen. Im Extremfall könnte der Bestand des Unternehmens gefährdet sein. Überschaubare Risiken akzeptieren wir, wenn die ihnen gegenüberstehenden Chancen eine nachhaltige Wertsteigerung erwarten lassen. 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 und der gesetzlichen Vorschriften erfüllt, ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung.

2. Organisationsprofil

2.1 Name des Unternehmens

Continental Aktiengesellschaft.

2.2 Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen

Als Anbieter von Bremssystemen, Systemen und Komponenten für Antriebe und Fahrwerk, Instrumentierung, Infotainment-Lösungen, Fahrzeugelektronik, Reifen und technischen Elastomerprodukten trägt Continental zu mehr Fahrsicherheit und zur Kraftstoffeinsparung bei. Continental ist darüber hinaus ein kompetenter Partner in der vernetzten automobilen Kommunikation und Partner vieler weiterer Schlüsselindustrien, beispielsweise im Schienenverkehr sowie im Apparate- und im Bergbau. Wichtige Marken sind für

- **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

- „Chassis & Safety“ (66 Standorte in 19 Ländern) umschließt die Kernkompetenz vernetzter Fahrsicherheit, Bremsen, Fahrerassistenz, passive Sicherheit und Fahrwerk; Umsatzanteil 2011: 21 Prozent.
- „Powertrain“ (64 Standorte in 21 Ländern) steht für innovative und effiziente Systemlösungen rund um den Antriebsstrang; Umsatzanteil 2011: 19 Prozent.
- „Interior“ (93 Standorte in 25 Ländern) bündelt sämtliche Aktivitäten, die das Darstellen und Verwalten von Informationen im Fahrzeug betreffen; Umsatzanteil 2011: 20 Prozent.

Rubber Group

- „Reifen“ (63 Standorte in 38 Ländern) entwickelt und produziert Pkw-Reifen für die Kompakt-, Mittel-, Oberklasse und Geländefahrzeuge, Motorrad- und Fahrradreifen sowie Lkw-, Bus-, Industrie- und Off-the-Road-Reifen für unterschiedlichste Einsatzzwecke; Umsatzanteil 2011: 28 Prozent.
- „ContiTech“ (78 Standorte in 24 Ländern) entwickelt und produziert Funktionsteile, Komponenten und Systeme für den Automobilbau sowie für andere Schlüsselindustrien; Umsatzanteil 2011: 12 Prozent.

An einigen Standorten sind mehrere Divisionen vertreten.

2.4 Hauptsitz des Unternehmens

Hannover, Deutschland.

2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt

Continental unterhält weltweit 269 Standorte in 46 Ländern (2011):

- Europa (25): Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kasachstan, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn
- Nordamerika (3): Kanada, Mexiko, USA
- Südamerika (4): Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador
- Afrika (2): Südafrika, Tunesien
- Asien (11): China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Philippinen, Singapur, Sri Lanka, Südkorea, Taiwan, Thailand
- Australien

Die aktuelle Übersicht aller Standorte weltweit ist unter folgendem Link abrufbar:

Die Continental-Welt auf einen Blick

https://www.conti-online.com/generator/www.com/de/continental/portal/themen/continental/continental_global/uebersicht_de.html

2.6 Eigentümerstruktur

Continental ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Mit Stand 30. September 2012 waren die Anteile zu 49,9 Prozent im Besitz der Schaeffler Gruppe, Herzogenaurach, sowie zu 50,1 Prozent in Streubesitz.

Die Continental AG ist im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

2.7 Bediente Märkte

Continental ist international tätig; wir haben Kunden in nahezu allen Ländern der Welt (vergl. 2.5). Im Jahr 2011 verteilte sich der Umsatz folgendermaßen:

- Deutschland: 26 %
- Europa ohne Deutschland: 33 %
- NAFTA-Region: 19 %
- Asien: 17 %
- übrige Länder: 5 %

Dabei generieren wir 72 Prozent des Umsatzes als Automobilzulieferer direkt mit den Automobilherstellern, 28 Prozent mit Kunden anderer Industriezweige und Endverbrauchern.

2.8 Größe der berichtenden Organisation

Der Konzern erwirtschaftete 2011 mit seinen 163.788 Mitarbeitern einen Umsatz von 30,5 Mrd € – ein Umsatzzuwachs von 17 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2010: 26,0 Mrd €). Weltweit gehört Continental zu den Top fünf der Automobilzulieferindustrie.

Konzernbilanz

Geschäftsbericht 2012

http://report.conti-online.com/pages/financial-statements/balance-sheets/balance-sheets_de.html

2.9 Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum (Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse)

Seit dem 24. September 2012 ist die Continental AG (wieder) im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 2010/2011 erhielt Continental u. a. folgende Auszeichnungen:

- Continental AG: „Nachhaltigkeitspreis für 30 Jahre Unternehmensinnovation“, verliehen vom Wirtschaftsclub Rhein-Main.
- Continental AG: „FOKUS-50 plus-Award“ für vorausschauendes Demografiemanagement, verliehen von der APRIORI - business solutions AG.
- Continental AG: „ZI Award – Bestes Ideenmanagement 2011“ (1. Platz in der Branche Automobilzulieferer), vergeben vom Zentrum Ideenmanagement (ZI).
- Continental AG: „Best-Practice-Award 2010“ in der Kategorie „Nachwuchs begeistern“ für das internationale Praktikantenprogramm „Global Engineering Internship Program“ (GEIP), verliehen von der Initiative „Sachen machen“ des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI).
- Continental AG: „ECPI Ethical EMU Equity“ (Aufnahme in den Nachhaltigkeitsindex).
- Continental AG: „Innovationspreis für Klima und Umwelt“ (IKU) in der Kategorie „Prozessinnovationen für den Klimaschutz“ für die Entwicklung eines neuartigen Kraftstoffinjektors mit Piezotechnologie für Common-Rail-Einspritzsysteme von Dieselmotoren (das System reduziert den Spritverbrauch); den Preis vergeben das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI).
- Continental-Standort Regensburg: „TOP Gesundheitsmanagement Award 2011“ (Kategorie Gesundheitsmanagement) für herausragende betriebliche Gesundheitsangebote für die Mitarbeiter, verliehen von TG LifeConcept in Kooperation mit der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft.

- Continental-Standort Frankfurt am Main, Rödelheim: „Hessischer Demografiepreis“ in der Kategorie „Ver- einbarkeit von Familie und Beruf“ (für das Projekt „Be- trieblich unterstützter Familienservice am Stand- ort Frankfurt“), verliehen vom Demografiebeauftragten der Hessischen Landesregierung.
- Continental-Standort Guadalajara, Mexiko: „GEI Mexico Program Award“ (verliehen von SEMARNAT, einem Zusammenschluss von Institutionen für nach- haltiges Wirtschaften) und „CNIMME Award“ für das Engagement im Klima- und Umweltschutz, verliehen von der Asociacion de Industrias Maquiladoras y Ma- nufactureras de Occidente A.C.
- Continental-Standort Cuautla, Mexiko: „ESR Award“ (mit zahlreichen weiteren Unternehmen) für soziales Engagement, ausgelobt vom Mexican Center for Phi- lanthropy (CEMEFI) und der Alliance for Enterprise Responsibility (ALIARSE).
- Continental-Standort Calamba, Philippinen: „PEP- Award“ für besondere Leistungen im Umweltmanage- ment, verliehen von der Philippine Economic Zone Authority (PEZA).
- Continental-Standort Port Elizabeth, Südafrika: „Gol- den Arrow Award“ für das CSR-Engagement, verlie- hen vom Wirtschaftsmagazin „PMR“.

tegien zu deren Reduktion. Continental beantwortet den umfangreichen Fragenkatalog des CDP seit 2009, seit 2011 sind unsere Daten auf den Internetseiten des CDP öffentlich zugänglich. Im Jahr 2012 sind wir in den Car- bon Disclosure Leadershipindex aufgerückt. Dies ist für uns Ansporn, unsere Aktivitäten fortzuführen und aus- zubauen.

Carbon Disclosure Project
<https://www.cdproject.net/>

Im „Carbon Disclosure Project“ (CDP) nimmt Continen- tal an einer Initiative zur Verbesserung der Transparenz bezüglich klimaschädlicher Emissionen teil. Einmal jährlich erfragt das CDP im Namen seiner Investoren bei börsennotierten Unternehmen Daten und Informa- tionen zum Klimaschutz. Dies betrifft insbesondere die Einschätzung des Managements zum Klimawandel und seine Auswirkungen auf das Unternehmen, die syste- matische Erfassung der CO₂-Emissionen und die Stra-

3. Berichtsparameter

3.1 Berichtszeitraum

1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2011 (mitunter ergänzt um aktuelle Informationen aus den ersten drei Quartalen 2012).

3.2 Datum des letzten Berichts

Bislang erfolgte die Berichterstattung kontinuierlich im Internet.

3.3 Berichterstattungszyklus

Continental wird künftig jährlich einen Bericht in der vorliegenden Form im Internet veröffentlichen, der sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert.

3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

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

3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts (Wesentlichkeit, Prioritäten)

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Ziele, Strategien und Aktivitäten der Continental AG im Bereich Nachhaltigkeit. Der Bericht 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 Bilanzgrenzen

Finanz- und Personaldaten decken den gesamten Konzern ab; wo dies – etwa bei manchen Personaldaten – nicht der Fall ist, ist dies ausgewiesen. Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf die eigenen Standorte mit

zertifiziertem Umweltmanagementsystem – das sind 168 der weltweit insgesamt 224 Standorte (siehe auch Tabelle). Nicht erfasst sind:

- reine Mischwerke ohne Reifenproduktion
- Werke, bei denen eine Datenerhebung bislang organisatorisch nicht möglich ist (z. B. Greenfields)
- für die Umweltkennzahlen des Konzerns unwesentliche Standorte (z. B. Teststrecken, Forschungs- und Entwicklungszentren)

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 eine Beteiligung von mehr als 50 Prozent existiert oder Continental anderweitig durch vertragliche Regeln die volle Entscheidungsbefugnis bezüglich des operativen Betriebs besitzt. Die Mehrheitsbeteiligungen sind in den ausgewiesenen Berichtsdaten konsolidiert.

Zertifizierungen				
	Standorte gesamt	ISO 9001 oder ISO/ TS16949	ISO 14001	OHSAS 18001
Automotive Group	131	100 %	75,6 %	8,4 %
Rubber Group	93	100 %	74,2 %	16,1 %

Zertifizierungen nach ISO 14001 (Stand: 31.12.2011):

Amerika: 34 Standorte

Europa, Mittlerer Osten, Afrika: 92 Standorte

Region Asien/Pazifik: 32 Standorte

Dies entspricht einem Zertifizierungsstand von 87,9 % unserer weltweiten Produktionsstandorte (an manchen Standorten sind beide Groups vertreten).

3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts

Siehe 3.6.

3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Muttergesellschaft 439 inländische und ausländische Unternehmen, an denen die Continental Aktiengesellschaft direkt oder indirekt mit mehr als 20 Prozent der Stimmrechte beteiligt ist.

3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen

Siehe 3.6 und 3.13.

Weitere Erläuterungen

http://www.conti-online.com/generator/www/com/de/continental/csr/themen/gri/hidden/kpmg_erlaeuterungen_de.html

3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen

Es handelt sich um den ersten systematischen Bericht nach GRI.

3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren

Es handelt sich um den ersten systematischen Bericht nach GRI.

3.12 GRI-Index-Tabelle

Siehe Seite 4.

3.13 Externe Prüfung der Aussagen

Die Indikatoren „Direkte CO₂-Emissionen“, „Indirekte CO₂-Emissionen“ sowie „Spezifische CO₂-Emissionen je Tonne Produkt“ des Geschäftsjahres 2011 hat die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen.

Bescheinigung des unabhängigen Prüfers

http://www.conti-online.com/generator/www/com/de/continental/csr/themen/gri/download/kpmg_bescheinigung_de.pdf

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Zahlen und Fakten zu „Umwelt“ und „Mitarbeiter“ beruhen vorrangig auf den Angaben des Geschäftsberichts 2011.

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1 Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung

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

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe des Gesetzes, der Satzung, der Geschäftsordnung des Vorstands sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Unbeschadet des Grundsatzes der Gesamtverantwortung, wonach alle Mitglieder des Vorstands die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam tragen, führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Verantwortung. Der Vorstandsvorsitzende 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. Der Vorstand besteht zurzeit aus acht Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes und der Satzung der Gesellschaft aus zwanzig Mitgliedern zusammen und ist zu je 50 Prozent mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand, überwacht und berät ihn bei der Leitung der Gesellschaft. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsführung bedürfen nach Maßgabe von Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung des Aufsichtsrats seiner Zustimmung. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat 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 Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens.

Zur Steuerung von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung wurde Ende 2010 ein Nachhaltigkeitsrat gegründet, dem Vertreter aller relevanten

Konzernfunktionen angehören. Den Vorsitz dieses Gremiums hat der Personalvorstand inne. Der Nachhaltigkeitsrat tagt turnusmäßig viermal jährlich und zu entsprechenden Anlässen.

4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden

Die weiteren Mandate des Aufsichtsratsvorsitzenden sind jeweils im jährlichen Geschäftsbericht genannt (siehe dort Anhang „Mandate des Aufsichtsrats“). Im Berichtszeitraum gab es keine Interessenkonflikte.

Geschäftsbericht 2011

http://report.conti-online.com/index_de.html

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 bereits engagierten und potenziellen Aktien- und Anleiheinvestoren. Darüber hinaus wird der Dialog mit Aktien- und Kreditanalysten sowie anderen Kapitalmarktteilnehmern regelmäßig intensiv gepflegt. Thematisiert werden dabei vergangene, aktuelle und zukünftige Geschäftsverläufe. Dabei wollen wir allen Marktteilnehmern relevante und nützliche Informationen zeitgleich zur Verfügung stellen. Ziel ist eine fortlaufende Information aller Marktteilnehmer. Einen weiteren Schwerpunkt bildet der persönliche Kontakt zu unseren Privataktionären, zu Schulen und Universitäten. Die jährliche Hauptversammlung bietet den Aktionären zudem Gelegenheit zum Dialog mit Vorstand und Aufsichtsrat. Verfahren zum Dialog zwischen Vorstand und Mitarbeitern sind unter anderem: die weltweiten Videokonferenzen mit dem Vorstand (drei- bis viermal jährlich), das unternehmensinterne soziale Netzwerk, Vorstandsbriefe aus aktuellem Anlass, die quartalsweise Erläuterung der Finanzkennziffern sowie Townhall-Meetings an diversen Standorten.

Ein weiteres Element der Mitarbeiterbeteiligung ist die betriebliche Mitbestimmung, die bei Continental eine lange Tradition hat. Während die Mitbestimmung der Mitarbeiter in Deutschland gesetzlich verankert ist, orientiert sie sich in anderen Ländern, in denen wir tätig

sind, an den jeweils lokalen Gegebenheiten. Die europäischen Continental-Standorte entsenden Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat, der seit 1992 besteht und sich einmal jährlich zum Erfahrungsaustausch mit dem Personalvorstand und Arbeitgeberrepräsentanten der jeweiligen Länder trifft.

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

Die Vergütung des Vorstands besteht aus folgenden Elementen: Jedes Vorstandsmitglied erhält Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt werden. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung („Performance Bonus“), die an das Erreichen bestimmter Ziele bei der Veränderung der Continental Value Contribution (CVC) gegenüber dem Vorjahr und bei dem Return on Capital Employed (ROCE) gebunden ist. Ergänzend kann der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein strategisches Ziel festlegen. Für 2011 hat der Aufsichtsrat ein auf die Erreichung eines bestimmten Free Cashflow gerichtetes Ziel definiert. Ein Ausfall der variablen Vergütung ist möglich, wenn bestimmte Mindestwerte nicht erreicht werden. Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflussen, Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung, auf deren Grundlage die variable Vergütung errechnet wird, nach billigem Ermessen rückwirkend um 20 Prozent nach oben oder unten zu korrigieren. In jedem Fall ist der Performance Bonus auf 150 Prozent des festgelegten Zielbonus begrenzt. 40 Prozent der in einem Geschäftsjahr erzielten variablen Vergütung werden in Form einer Einmalzahlung als Jahresbonus ausgezahlt. Die übrigen 60 Prozent werden in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, 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 bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorhergeht. Der nach Ablauf der Haltefrist ausgezahlte Betrag darf jedoch 50 Prozent 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 Prozent 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 unter anderem nähere Bestimmungen zum Umgang mit Interessenkonflikten enthält. Daneben behandeln auch die Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG dieses Thema für Aufsichtsrat und Vorstand.

Im Berichtsjahr sind keine Interessenkonflikte von Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitgliedern aufgetreten. Dem Aufsichtsrat gehörte nach seiner Einschätzung im Berichtszeitraum jederzeit eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder an.

4.7 Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit

Zur Beratung des Vorstands in Fragen der unternehmerischen Verantwortung und Nachhaltigkeit wurde ein Nachhaltigkeitsrat gegründet (vergl. 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:** Ethische Normen und Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiter definiert der „Continental-Verhaltenskodex“. Dieser wurde 2012 grundlegend überarbeitet und im September 2012 in einer Neufassung veröffentlicht.

- o **CSR-Richtlinie:** Die Richtlinie „Gesellschaftliche Verantwortung“ beschloss der Vorstand im Juni 2008; sie definiert in sieben Punkten die Grundwerte und Prinzipien unseres freiwilligen Engagements.
- o **Corporate-Governance-Grundsätze:** Aufbauend auf den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, dem Deutschen Corporate Governance-Kodex und den Unternehmensleitlinien beschreiben die Corporate-Governance-Grundsätze detailliert Aufgaben und Abläufe der Führung und Aufsicht im Unternehmen. Zuletzt wurden sie im April 2011 aktualisiert.

4.9 Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung
Vergl. 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 dargestellt.

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 konzernweit 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 Konzern hat folgende Aufrufe und Selbstverpflichtungen unterzeichnet:

- o Continental ist Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen. Damit bekennen wir uns ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

- o „Bachelor Welcome! - Erklärung führender deutscher Unternehmen zur Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland“ (Juni 2004); Ziel: Unterstützung neuer Studienabschlüsse (Bologna-Prozess).
- o „Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr“ (November 2007), Ziel: Sicherheit im Straßenverkehr verbessern.
- o „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ (Mai 2010), Ziel: betriebliches Gesundheitsmanagement fördern.
- o „Charta der Vielfalt“ (Dezember 2008), Ziel: personelle Chancengleichheit und Vielfalt fördern.

4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

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

- o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
- o Association Connecting Electronics Industries (IPC)
- o European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA)
- o Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- o Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
- o Deutsches Institut für Kautschuktechnologie (DIK)
- o Deutsche Kautschuk-Gesellschaft e.V.
- o Deutsche Vereinigung für Internationales Steuerrecht

- Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
- Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM)
- Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland
- Verband der Automobilindustrie (VDA)
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- Verband deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI)
- Verein zur Förderung des Betrieblichen Brandschutzes Niedersachsen (vfbb)
- Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (WdK)
- Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft (INW)
- Förderverein Internationale Schule Hannover Region

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. Unseren Mitarbeitern bieten wir ein Arbeitsumfeld, das zu Höchstleistungen inspiriert.

4.15 Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder

Siehe Punkt 4.14.

4.16 Ansätze des Stakeholderdialogs (Art/Häufigkeit)

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 und 2011 erstmals in China. Außerdem befragt Continental in regelmäßigen Abständen Fahrzeugnutzer zu Themen wie Fahrverhalten, Akzeptanz der Hybridtechnologie und Sicherheit im Straßenverkehr.

Der Austausch mit der Gesellschaft an den Standorten findet im Rahmen der vielfältigen und intensiven Engagements statt, die weltweit bestehen. Einen kontinuierlichen Dialog pflegt Continental auch mit seinen Kunden, beispielsweise im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften, sowie mit der Wissenschaft durch Forschungsprojekte.

4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder

Siehe Punkt 4.14.

Ökonomische Leistungsindikatoren

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Mit unserem Know-how, unseren Technologien, Systemen und Produkten gestalten wir die Megatrends der Automobilbranche – Sicherheit, Umwelt, Information und kostengünstige Fahrzeuge – entscheidend mit. Wir arbeiten daran, unfall- und verletzungsfreies Autofahren, ressourcen- und umweltschonende Mobilität sowie intelligenten und vernetzten Straßenverkehr Wirklichkeit werden zu lassen. Auf den Straßen der Welt bringen unsere Produkte in drei von vier Fahrzeugen Autofahrer schon heute sicher, verbrauchsarm und vernetzt ans Ziel.

Für viele weitere Schlüsselindustrien leisten wir 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.

Basis für den nachhaltigen Erfolg von Continental sind unsere BASICS. Diese Leitlinien unseres Konzerns beschreiben unsere Vision, unsere Mission und unsere Werte, an denen wir unser unternehmerisches Handeln und den Umgang miteinander sowie mit allen anderen Bezugsgruppen 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 2011 stieg der Umsatz des Continental-Konzerns um etwa 17 Prozent auf 30,5 Mrd € (2010: 26 Mrd €). Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) lag bei 2.596,9 Mio € (2010: 1.935,2 Mio €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung lagen weltweit bei 1,6 Mrd € (2010: 1,45 Mrd €).

Angaben zu Betriebskosten, Zahlungen an Kapitalgeber und Staaten siehe: Konzernabschluss 2011

http://report.conti-online.com/pages/financial-statements/financial-statements_de.html

EC2 Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels
Risiken könnten entstehen durch:

- Neue Vorgaben zur Begrenzung oder Eindämmung des Autoverkehrs als Maßnahme gegen die Erderwärmung (Klimawandel) könnten dazu führen, dass erheblich weniger Fahrzeuge verkauft werden, worunter auch die Nachfrage nach Produkten und Leistungen von Continental leiden würde.

○ Engpässe der Verfügbarkeit von Rohstoffen durch induzierte Veränderungen natürlicher Rohstoffe.

- Produktionseinschränkungen durch Veränderungen der Niederschlagshäufigkeit.

Chancen können sich ergeben durch:

- Neue Vorgaben und Gesetzgebungen zur Verringerung von CO₂ bzw. Eindämmung des Klimawandels. Rund ein Drittel unseres Umsatzes erzielen wir mit Produkten, die helfen, CO₂-Emissionen zu senken. Der Einsatz unserer Produkte hilft, die CO₂-Emissionen um rund 26 Gramm pro Kilometer zu reduzieren.
- Neue Richtlinien zur Reduzierung der Luftverschmutzung. Die Luftverschmutzung kann durch den reduzierten Kraftstoffverbrauch reduziert werden. Die Division Powertrain entwickelt und produziert dafür z. B. Einspritzsysteme und Kühlwasserpumpen.
- Durch steigende Energiesteuern und damit Kraftstoffpreise wird der Fokus zunehmend auf kraftstoffsparende Produkte gelegt. Diese sind Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte in unseren Divisionen Powertrain, Reifen und ContiTech.
- Die Einführung von Produkt-Labels. Dies bringt Continental die Chance, die Umwelleistung unserer Produkte zu zeigen und uns vom Wettbewerb abzuheben.

Weitere Angaben siehe:

Carbon Disclosure Project

<https://www.cdproject.net/en-US/Results/Pages/Company-Responses.aspx?company=3818>

EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen

Der Continental-Konzern gewährt seinen Mitarbeitern betriebliche Altersversorgung in Form von leistungs- und beitragsorientierten Plänen innerhalb von allgemeinen Rahmenplänen sowie Einzelzusagen. Die Rückstellungen decken die Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen, die insbesondere in Deutschland, den USA,

Kanada, Großbritannien, Österreich, Frankreich, Mexiko, Italien und Irland bestehen.

Für eine Vielzahl der Pensionspläne bestehen ausgelagerte Pensionsfonds, die zur kompletten beziehungsweise teilweisen Finanzierung der Pensionsverpflichtungen dienen. Das Fondsvermögen darf ausschließlich für die Abwicklung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden. Die wesentlichen Fonds bestehen in den USA, Großbritannien und Deutschland: in Form von als Contractual Trust Arrangement (CTA) ausgestalteten Treuhandfonds.

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 Firmenzuschüsse aufgestockt werden. Zudem motiviert das Unternehmen die Mitarbeiter zur Teilnahme an der sogenannten „Entgeltumwandlung“. Nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland kommen in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung; an der Entgeltumwandlung nahm Ende 2011 mehr als jeder zweite Mitarbeiter teil (52 %).

Continental AG – Pensionen und ähnliche Verpflichtungen

http://report.conti-online.com/pages/financial-statements/notes/notes-balance-sheets/pension-liabilities_de.html

EC4 Zuwendungen der öffentlichen Hand (z.B. Subventionen)

Die staatlichen Zuschüsse in Höhe von insgesamt 29,5 Mio € (Vorjahr: 23,0 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 6,9 Mio € (Vorjahr: 13,9 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt (Stand 31.12.2011).

EC6 Beschaffung bei Zulieferern vor Ort

Zentrale Beschaffungskriterien sind Qualität, Material und Kosten. Lieferanten vor Ort werden beauftragt, wenn sie die Anforderungen in allen drei Kriterien erfüllen.

EC7 Einstellung von vor Ort wohnendem Personal

Als international tätiger Konzern mit Standorten in 46 Ländern achten wir darauf, ein guter Arbeitgeber vor Ort zu sein. Das heißt, für die Menschen dort attraktive Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze und interessante Karrierepfade anzubieten. 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

Unsere Welt und damit auch die Anforderungen an ein Unternehmen, das sich in einem globalen Markt behaupten will, wandelt sich ständig. Wettbewerbsfähigkeit ist heute nicht mehr nur eine Frage von Wachstum und Profitabilität, sondern auch von gesellschaftlicher Verantwortung und dem damit verbundenen Engagement. Nur Unternehmen, die beide Aspekte in Einklang bringen, können langfristig erfolgreich sein. Continental konzentriert sich bei seinem gesellschaftlichen Engagement auf drei Bereiche: Soziales und Verkehrssicherheit, Bildung und Wissenschaft sowie Sport.

Als Konzern im globalen Markt ist Continental dezentral mit starker Verantwortlichkeit vor Ort organisiert. Dies gilt nicht nur für die Geschäftsbereiche, sondern auch für das soziale Engagement des Konzerns, seiner Niederlassungen sowie privater Initiativen, die von engagierten Mitarbeitern des Unternehmens begründet und getragen werden. Daher werden gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktivitäten weitestgehend im Ermessen der dezentralen Einheiten initiiert und verantwortet. Ausnahmen bilden überregionale Projekte und Herausforderungen oder unser Engagement bei internationalen Katastrophen. Hier kommt das gesamte Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach. Vorrangiges Ziel aller Aktivitäten des Konzerns und seiner Mitarbeiter ist die direkte, schnelle und nachhaltige Unterstützung. Im Jahr 2011 unterstützte der Konzern beispielsweise mit 250.000 € Soforthilfe die Menschen der von Erdbeben und Tsunami zerstörten Regionen in Japan.

EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (Zusatz)

An allen seinen Standorten ist Continental 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. 2011 lagen die Ertragsteuerzahlungen bei 465,6 Mio €.

Ökologische Leistungsindikatoren

Umweltpolitik und Managementansatz

Wir stellen uns den vielfältigen ökologischen Herausforderungen und betrachten den Umweltschutz als eine wichtige Managementaufgabe, die auch im operativen Geschäft ihren Niederschlag findet. So optimieren wir fortlaufend Produktion, Qualität und Produktnutzen im Hinblick auf eine bessere Umweltverträglichkeit. Die Verpflichtung zum Schutz der Umwelt gilt für jeden unserer Mitarbeiter. Mit unseren Technologien und Produkten leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Umweltschutz.

Im Zentrum unserer Umweltpolitik steht ein systematischer Ansatz zur Verminderung von Umweltauswirkungen bei gleichzeitiger Verbesserung der ökonomischen und sozialen Bedingungen. Die Verantwortung zum Schutz der Umwelt findet bei Continental weltweit in der ESH-Politik (Environment, Safety, Health) ihre konkrete Umsetzung. Die Prinzipien des Umweltschutzes dienen hierfür als Richtschnur und Maßstab sämtlicher umweltrelevanter Handlungen des Unternehmens.

Unsere Strategie zum Schutz der Umwelt basiert weltweit auf sechs Prinzipien:

- Wir schonen unsere natürlichen Ressourcen.
- Umweltschonende Produkte sind langfristig die Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs.
- Wir berücksichtigen die ökologischen Auswirkungen des gesamten Produktlebenswegs bereits in der Entwicklung unserer Produkte.
- Unsere Produkte und Produktionsprozesse verbessern wir laufend und systematisch.
- Alle Mitarbeiter bei Continental fühlen sich dem Umweltschutz verpflichtet.
- Unsere Umweltpolitik berücksichtigt die Ansprüche unserer Kunden, unserer Mitarbeiter, unserer Shareholder, unserer Lieferanten sowie der unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteure im Umfeld unserer Standorte.

Auf Grundlage der BASICS wurde 1992 das Continental-Umweltmanagementsystem entwickelt und sukzessive weltweit eingeführt. Inzwischen sind 168 Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert (das sind 75 Prozent aller Fertigungsstätten).

Wir wirken überdies darauf hin, dass auch unsere Lieferanten zentrale Umweltgrundsätze befolgen. So wird bei neuen Lieferanten vor der Beauftragung ein Lieferantenassessment 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. Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten fragt Continental regelmäßig gültige Umweltzertifikate ab. Ende 2010 waren etwa 2.800 Lieferanten erfasst. Davon hatten rund 35 Prozent ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

EN1 Eingesetzte Materialien

In den Betrieben der Rubber Group werden hauptsächlich Naturkautschuk und synthetische Kautschuke, Silika, Ruß, Vulkanisations- und Alterungsschutzchemikalien sowie Stahl verarbeitet. In der Automotive Group kommen vorwiegend Aluminiumlegierungen, Stahl, Elektronikbauteile und Kunststoffe zum Einsatz.

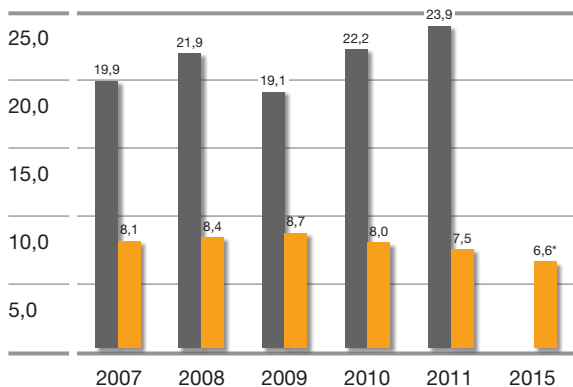
EN2 Anteil Recyclingmaterial

In der Rubber Group setzen wir Regenerate sowie Gürtelstahl mit hohem Recyclatgehalt ein. In der Automotive Group enthalten die Aluminiumlegierungen und Stähle bereits einen hohen Recyclatanteil. Zusätzlich werden Kunststoffrecyclate verarbeitet. Genauere Mengenangaben können wir erst 2013 machen.

EN3 Direkter Energieverbrauch

Derzeit trennen wir nicht nach direktem und indirektem Verbrauch. Der gesamte Energieverbrauch erhöhte sich aufgrund der konjunkturellen Erholung und verstärkten Nachfrage nach unseren Produkten um 8 Prozent: von 22,2 Mio Gigajoule (2010) auf 23,9 Mio Gigajoule (2011).

Energieverbrauch



■ Energieverbrauch (Mio GJ)

■ Spezifischer Energieverbrauch (GJ/t Produkt)

* Umweltzielsetzung Continental

EN4 Indirekter Energieverbrauch

Siehe EN3.

EN5 Energiesparmaßnahmen (Zusatz)

Während der gesamte Energiebedarf in den vergangenen Jahren anstieg (bedingt durch eine höhere Produktion), konnten wir den spezifischen Bedarf in den beiden letzten Geschäftsjahren deutlich senken: Er fiel von 8,7 Gigajoule je Tonne Produkt (2009) auf 7,5 Gigajoule (2011). Bis 2015 wollen wir diesen Wert auf 6,6 Gigajoule je Tonne Produkt reduzieren.

EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten (Zusatz)

Für eine neuartige Diesel-Einspritztechnologie wurde Continental mit dem Innovationspreis für Klima und Umwelt (IKU) 2010 ausgezeichnet, der zum zweiten Mal gemeinsam von Bundesumweltministerium und Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) vergeben wurde. Der Piezo-Injektor, bei dem die Düsennadel direkt und ohne hydraulische Unterstützung angetrieben wird, kann die Einspritzung noch exakter kontrollieren. Dadurch ist eine signifikante Senkung des Kraftstoffverbrauchs von bis zu 5 Prozent möglich. Trotz der Kraftstoffverbrauchssenkung lässt sich Leistung, Drehmoment und Fahrkomfort weiter steigern.

Bei Fahrzeugen zählt jedes Gramm Gewicht, wenn man die Kraftstoffeffizienz erhöhen und den CO₂-Ausstoß senken will. Durch Einsatz der neuen Festsattelbremse für mittelschwere Pkw lässt sich im Vergleich mit derzeit verbreiteten Faustsattelbremsen pro Rad bis zu 1,5 Kilogramm Gewicht einsparen. Gleichzeitig darf Leichtbau

keine Probleme in anderen Bereichen verursachen. Um etwa das Quietschen von Festsattelbremsen zu beseitigen, haben wir für die neuartige Festsattel-Konstruktion Erkenntnisse von unseren Faustsattelbremsen genutzt.

Eine große Herausforderung in boomenden Schwellenländern wie Indien oder China ist es, den Verbrauch und damit den Schadstoffausstoß der besonders stark nachgefragten Fahrzeuge im unteren Preissegment rasch und effizient zu begrenzen. Dafür haben wir ein neues Steuergerät entwickelt, das es den Fahrzeugherstellern ermöglicht, auch Modelle der Kleinwagenklasse in kürzester Zeit und mit geringen Investitionen mit einem Start-Stop-System anzubieten. Da der Motor beim Stillstand, etwa im Stau oder an der roten Ampel, automatisch abschaltet und beim Losfahren komfortabel wieder angeschaltet wird, erwartet sich Continental von diesem Produkt eine Senkung des Kraftstoffverbrauchs im städtischen Verkehr um bis zu 15 Prozent.

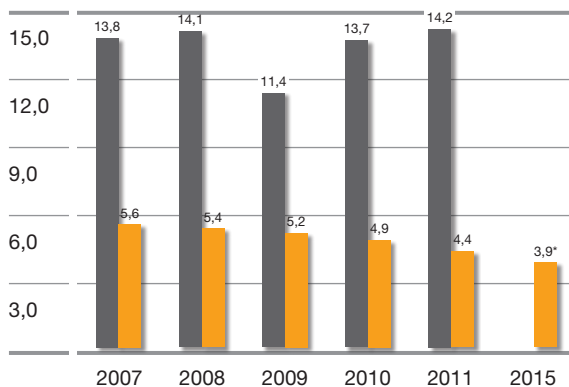
EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs (Zusatz)

Siehe EN5 und EN6.

EN8 Wasserverbrauch

Der Wasserbedarf stieg 2011 um 500.000 auf 14,2 Mio Kubikmeter, ursächlich dafür war auch hier die Produktionssteigerung. Hingegen sank der spezifische Bedarf (je Tonne Produkt) in den vergangenen Jahren kontinuierlich: von 5,2 (2009) auf 4,4 Kubikmeter (2011). Bis 2015 wollen wir den Wasserverbrauch auf 3,9 Kubikmeter senken. Zu den Quellen siehe EN9.

Wasserverbrauch



■ Wasserverbrauch (Mio m³)

■ Spezifischer Wasserverbrauch (m³/t Produkt)

* Umweltzielsetzung Continental

EN9 Wasserquellen (Zusatz)

Im Jahr 2011 lag der Gesamtwasserverbrauch bei 14,2 Mio Kubikmeter. 24 Prozent davon stammten aus Oberflächengewässern, 37 Prozent aus dem öffentlichen Trinkwassernetz und 39 Prozent aus eigenen Brunnen.

EN10 Anteil von rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser (Zusatz)

Derzeit sind keine Angaben möglich.

EN11 Schutzgebiete

Nürnberg: Als Verwender von Gefahrstoffen unterliegt der Standort Nürnberg dem Umweltschutzgesetz. Die nächsten Schutzgebiete nach Natura 2000 befinden sich in:

- ca. 1 Kilometer Entfernung, FFH-Gebiet (Flora-Fauna-Habitat)
- ca. 1 Kilometer Entfernung, Vogelschutzgebiet
- 500 Meter östlich (Zone III A) bzw. ca. 1 Kilometer südöstlich (Zone 2), Wasserschutzgebiet

Babenhhausen: Innerhalb des Werkgeländes vor dem Verwaltungsgebäude liegt das Naturschutzgebiet (FFH) „Magersandrasen“. Dieses Gebiet wird einmal jährlich mit der Naturschutzbehörde begangen.

Hannover-Stöcken: Dieser Standort liegt am Rande eines FFH-Gebiets.

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

EN12 Auswirkungen auf Schutzgebiete

Continental sind keine negativen Auswirkungen bekannt.

EN14 Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität (Zusatz)

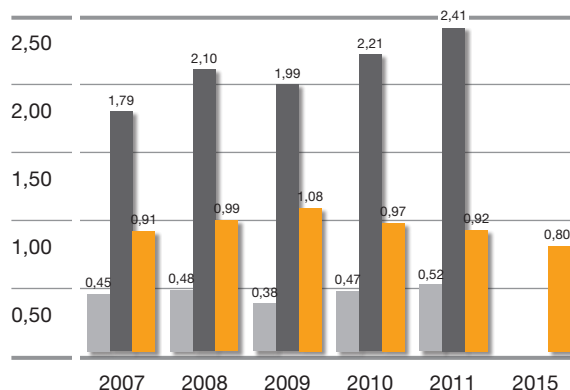
Das Thema Biodiversität betrifft uns insofern, dass wir den Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie Natur-

kautschuk und pflanzliche Öle forcieren. Viele unserer Komponenten (z. B. Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren) funktionieren genauso gut, wenn Bio-Kraftstoff verwendet wird. Es existiert ein breites Sortiment an Komponenten, die sich sowohl für den Einsatz herkömmlicher Kraftstoffe als auch für Bio-Fuels (Bioethanol) eignen. Das schont die Ressourcen und trägt zum Klimaschutz bei, kann aber über die damit verbundenen Monokulturen auch zu nicht erwünschten Einflüssen auf die Biodiversität führen. Wir sind uns dieser Problematik bewusst.

EN16 Treibhausgasemissionen

Die gesamten CO₂-Emissionen beliefen sich 2011 auf 2,93 Mio Tonnen, gegenüber dem Vorjahr war dies eine Zunahme um 9 Prozent (2010: 2,68 Mio t) – eine direkte Folge der gestiegenen Produktion. Die direkten CO₂-Emissionen (Scope 1) beliefen sich 2011 auf 520.000 Tonnen (2010: 470.000 t), die indirekten Emissionen aus der externen Energieerzeugung (Scope 2) auf 2,41 Mio Tonnen (2010: 2,21 Mio t). Dies ergab eine spezifische Kennzahl von 920 Kilogramm je Tonne gefertigter Ware 2011 (2,8 % weniger als 2010). Bis zum Jahr 2015 wollen wir diesen spezifischen Wert auf 800 Kilogramm CO₂ je Tonne Produkt reduzieren.

Treibhausgasemissionen



■ Direkte CO₂-Emissionen (Mio t)
 ■ Indirekte CO₂-Emissionen aus externer Energieerzeugung (Mio t)
 ■ Spezifische CO₂-Emissionen (t/t Produkt)
 * Umweltzielsetzung Continental

Erläuterungen zur Berechnung der Emissionen

http://www.conti-online.com/generator/www/com/de/continental/csr/themen/gri/hidden/kpmg_erlaeuterungen_de.html

EN17 Sonstige Treibhausgasemissionen

In der Produktion kommen keine bzw. nur geringfügige Mengen von Methan, Lachgas, Fluorkohlenwasserstoffen und Schwefelhexafluorid zum Einsatz, die weiterhin kontinuierlich sinken.

EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase (Zusatz)

Klimaschutz ist ein Kernstück des Umweltschutzes und gleichzeitig Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir betrachten ihn als Bestandteil unserer Verantwortung und investieren in Forschung und Technologien zur Reduzierung der CO₂-Emissionen. Darüber hinaus arbeiten wir an Produkten und Systemen, die das Freisetzen anderer Klima belastender Gase – beispielsweise aus Klimaanlagen – verringern. Durch den vermehrten Einsatz nachwachsender Rohstoffe tragen wir außerdem zur Schonung der natürlichen Ressourcen bei.

Wir verringern den Energieverbrauch von Fahrzeugen durch den Einsatz unserer Produkte und Technologien – ein wichtiger Beitrag zur Nachhaltigkeit individueller Mobilität. Dies wird einerseits durch die Reduzierung des Eigengewichts unserer Produkte erreicht, denn dadurch verringert sich die Energie, die zum Antrieb des gesamten Fahrzeugs erforderlich ist. Dazu tragen andererseits auch die kontinuierlichen Verbesserungen unserer Produkte beispielsweise hinsichtlich der Roll- und Reibungswiderstände von Reifen, Motoren und Getrieben bei. Sie bewirken, dass der Energiebedarf zur Überwindung dieser Widerstände abnimmt, was im Ergebnis ebenfalls die CO₂-Emissionen senkt.

Seit 2009 beantworten wir den umfangreichen Fragenkatalog des Carbon Disclosure Projects (CDP). Damit ist ein öffentliches Ranking unseres Unternehmens durch CDP verbunden. Bei der jüngsten im Oktober 2012 veröffentlichten Bewertung gehört Continental zu den deutschen Unternehmen, die sich gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten verbessert haben.

Weitere Ausführungen enthält der „Investor Response“ von Continental auf der CDP-Website.

Carbon Disclosure Project

<https://www.cdproject.net/en-US/Results/Pages/Company-Responses.aspx?company=3818>

EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen

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

EN20 Weitere Emissionen in die Luft

Neben CO₂ aus eigenen Kesselhäusern kommt es an Standorten, die solche Anlagen betreiben, zu geringen brennstoff- und verbrennungstechnisch bedingten Emissionen von Stickoxiden, Schwefeldioxid und Stäuben. Schwefeldioxid wird nur bei Verwendung von schwefelhaltigen Brennstoffen (Öl) emittiert, deren Einsatz eher gering ist.

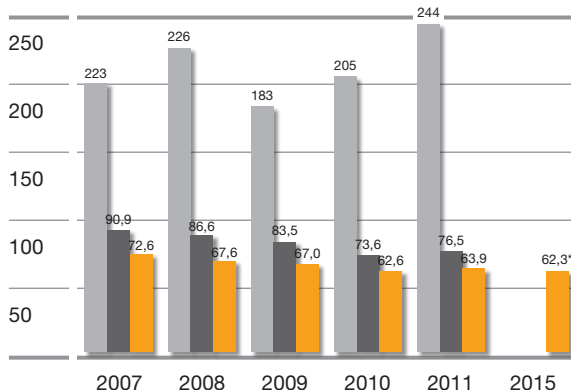
In der Kautschukverarbeitung werden in gewissem Ausmaß VOC (leicht flüchtige organische Lösungsmittel) zur Verbesserung der Oberflächenhaftung eingesetzt. Continental hat Projekte gestartet, die den Umstieg auf andere Substanzen und damit den weitgehenden Verzicht auf VOC zum Ziel haben.

EN21 Abwasser

Die Menge des eingeleiteten Abwassers misst Continental nicht. Sie ist geringer als die Höhe des Gesamtwasserverbrauchs, da unter anderem eine Nutzung als Kühlwasser und damit Verdunstungsverluste verbunden sind. (vergl. EN9). Des Weiteren sorgen Abwasserbehandlungsanlagen dafür, dass die Belastung von Gewässern gering bleiben. Sanitärabwasser leiten wir direkt in die öffentliche Kanalisation ein.

EN22 Abfall

Die Konzern-Abfallbilanz 2011 weist 244.000 Tonnen aus (2010: 205.000 t). Der deutliche Anstieg um 19 Prozent gegenüber dem Vorjahr erklärt sich mit dem gestiegenen Produktionsvolumen. Damit hat sich auch die spezifische Abfallmenge je erzeugter Tonne Produkt verschlechtert: auf 76,5 Kilogramm (2010: 73,6 kg). Rund 83 Prozent des Abfallaufkommens konnten wir 2011 wiederverwerten (lassen). Die Wiederverwertungsquote je Tonne Produkt stieg auf 63,9 Kilogramm (2010: 62,6 kg).

Abfallverwertung und -verbrauch

- Abfallerzeugung (1.000 t)
- Spezifische Abfallerzeugung (kg/t Produkt)
- Spezifische Abfallverwertung (kg/t Produkt)

* Umweltzielsetzung Continental

EN23 Freisetzungen gefährlicher Stoffe

Freisetzungen von Treibstoffen/Ölen können in geringfügigem Umfang stattfinden, werden derzeit jedoch nicht berichtet.

EN24 Abfallexporte ins Ausland (Zusatz)

Continental exportiert keine Abfälle. Wir haben Verträge mit professionellen Abfallverwertern, die in unserem Auftrag Abfälle abholen und der Verwertung/Beseitigung zuführen.

EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, beispielsweise das Gewicht unserer Bremsenkomponenten erheblich zu reduzieren – bei gleichzeitig steigender Bremsleistung. Wir sind bestrebt, den durchschnittlichen Rollwiderstand unserer Reifen kontinuierlich zu verbessern – ohne Abstriche bei den sicherheitsrelevanten Eigenschaften der Reifen zuzulassen. Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren – ausgezeichnet mit dem Deutschen Innovationspreis 2005 – bewirken eine Verringerung des CO₂-Ausstoßes von bis zu 20 Prozent. Darüber hinaus tragen Telematiksysteme und optimierte Schlauchleitungen zur weiteren Reduzierung klimarelevanter Emissionen bei. Unsere Produkte für die Fahrzeugindustrie werden weiterhin dazu beitragen, die CO₂-Emissionen von Pkw und Lkw zu verringern. Hybridantriebe für Pkw können die CO₂-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um weitere 10 bis 25 Prozent senken. Auch außerhalb der Automobilbranche tragen Continental-Produkte zum Klimaschutz bei: So reduzieren zum Beispiel rollwiderstandsoptimierte Transportbänder (Energy Optimized Conveyor Belts, EOB) deutlich den Bedarf an Antriebsenergie im Kohletagebau.

Im Jahr 2011 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes – das sind rund 10 Mrd € – auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder CO₂-Emissionen beitragen.

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.

EN28 Bußgelder

Die Bußgelder werden bisher nicht zentral erfasst.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Die Förderung und Qualifizierung der Mitarbeiter hat für Continental einen hohen Stellenwert. Unsere rund 170.000 Beschäftigten weltweit schaffen die Grundlage für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter ist daher ein zentraler Bestandteil des unternehmerischen Engagements des Konzerns. Wir lassen unseren Mitarbeitern eine bestmögliche Förderung und Qualifizierung zukommen.

Junge Talente zu gewinnen hat bei uns strategische Priorität. Denn Continental steht für den Anspruch, auf Märkten, die von starkem Wettbewerb gekennzeichnet sind, eine führende Position einzunehmen. Angesichts der raschen technologischen Entwicklung auf diesen Märkten hat die Rekrutierung erstklassiger Mitarbeiter sowie deren Aus- und Weiterbildung die höchste Aufmerksamkeit der Unternehmensleitung.

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 2011 waren bei Continental weltweit 163.788 Frauen und Männer in 46 Staaten beschäftigt, zwei Drittel davon in Europa (hier wiederum die Hälfte in Deutschland). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um 15.560 gestiegen. Der Anteil der Frauen an der weltweiten Belegschaft* lag bei 28 Prozent (in Deutschland: 21,8 %). Bezogen auf Führungspositionen lag der Frauenanteil weltweit bei 8,1 Prozent. Im Jahr 2011 waren bei Continental 13.971 Leiharbeiter beschäftigt.

Leicht gestiegen ist die Zahl der Auszubildenden an den deutschen Standorten: Ende 2011 bildeten wir 1.884 junge Menschen aus, ein Jahr zuvor waren es 1.837. Die Ausbildungsquote in Deutschland blieb stabil bei 4,2 Prozent. Nahezu alle jungen Menschen, die bei uns in ihr Berufsleben starten, übernehmen wir nach erfolgreich beendeter Ausbildung.

Im Jahr 2011 hatten unsere Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen folgende Anteile*:

- bis 25 Jahre: 14 %
- 26 – 35 Jahre: 31 %
- 36 – 45 Jahre: 27 %
- 46 – 55 Jahre: 21 %
- 56 – 65 Jahre: 7 %

Die demografische Entwicklung in den westlichen Industrienationen wird in den kommenden Jahren eine erhebliche Herausforderung auch für Continental darstellen: 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.

LA2 Mitarbeiterfluktuation*

Im Jahr 2011 betrug die konzernweite Fluktuation 5,0 Prozent (2010: 4,7 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt weltweit 9,6 Jahre (in Deutschland: 14,6 Jahre). Rund 90 Prozent der Arbeitnehmer bilden die Kernbelegschaft.

*Der Erfassungsrahmen deckt noch nicht alle Mitarbeiter weltweit ab. Bislang einbezogen sind 103.000 Mitarbeiter in elf Staaten. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 63 Prozent. Die Vereinheitlichung der HR-Systeme weltweit wird zurzeit in einem Projekt realisiert, das im Laufe des Jahres 2013 abgeschlossen sein wird.

Die Mitarbeiterfluktuation unterscheidet sich nach Ländern bzw. Regionen:

- Asien: 11,5 %
- Deutschland: 1,8 %
- Europa ohne Deutschland: 3,6 %
- NAFTA: 8,4 %
- Südamerika: 5,8 %
- Rest: 3,0 %

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte (Zusatz)

Im Jahr 2011 hat der Vorstand 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 2011 hatte ein Gesamtvolumen von rund 70 Mio €.

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. Durch die Einigung der Tarifvertragsparteien in der deutschen chemischen Industrie sowie in der Metallindustrie, die ehemaligen vermögenswirksamen Leistungen zweckgebunden nur noch als altersvorsorgewirksame Leistungen zu zahlen, ist auch zukünftig weiter mit einem Anstieg der Beteiligungsquoten zu rechnen. Verlässliche Rahmenbedingungen für die Bruttoentgeltumwandlung im Steuer- und Sozialrecht sind dafür entscheidend.

Nahezu alle der an den deutschen Standorten Beschäftigten haben eine betriebliche Altersversorgung, die Hälfte nimmt zudem an der Entgeltumwandlung teil.

LA4 Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter

Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die darin bestimmten Werte für die Personalpolitik; die ILO-Erklärung greift unter anderem das Recht der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten auf.

71 Prozent der Mitarbeiter von Continental sind in Ländern beschäftigt, bei denen aufgrund der Zugehörigkeit zur Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von der Gewährung des oben genannten Rechts auszugehen ist.

LA5 Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen

Der zwanzigköpfige Aufsichtsrat der Continental AG ist nach deutschem Gesetz paritätisch besetzt: Zehn Vertreter stellen die Arbeitnehmer, zehn die Arbeitgeberseite. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat über (bevorstehende) betriebliche Veränderungen im Konzern und informiert damit zugleich auch die Arbeitnehmervertreter. Continental achtet darauf, dass die Arbeitnehmer frühzeitig von wesentlichen betrieblichen Veränderungen in Kenntnis gesetzt werden. Im Jahr 2011 gab es keine wesentlichen Veränderungen.

LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Belegschaft (Zusatz)

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 setzte sich der erfreuliche seit mehreren Jahren zu verzeichnende Trend auch im Jahr 2011 fort: Durchschnittlich 3,5 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit fehlte jeder Mitarbeiter, im Vorjahr waren es 3,8 Prozent (siehe Grafik). Die Zahl der Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden hat sich innerhalb der vergangenen fünf Jahre um 42 Prozent auf 4,2 (2011) reduziert. Dies führte zu Ausfallzeiten von 638 Stunden pro eine Million Arbeitsstunden – im Vorjahr waren es

noch 729 Stunden. Überschattet wird das positive Ergebnis durch einen tödlichen Arbeitsunfall in unserem Reifenwerk in Rumänien.

Fehlzeiten/Unfallrate/Ausfallzeiten

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Krankheitsbedingte Fehlzeiten ¹	3,5	3,8	4,0	4,0	4,1	4,0
Unfallrate ²	4,2	4,6	5,0	5,7	6,4	7,3
Ausfallzeiten ³	638	729	845	942	884	950

¹Fehlzeiten = bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten aufgrund von Krankheit im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit in Prozent

²Unfallrate = Anzahl der Arbeitsunfälle weltweit mit einem oder mehr Ausfalltagen pro eine Million Arbeitsstunden

³Ausfallzeiten = Anzahl der unfallbedingten Ausfallstunden weltweit pro eine Million Arbeitsstunden

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 sowie die Mitgliedsstaaten zu ermutigen, der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) einen höheren Stellenwert einzuräumen. Wir treiben die Implementierung eines ganzheitlichen, systematischen und integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne der Luxemburger Deklaration in allen Standorten unseres Konzerns weltweit intensiv voran. An vielen unserer Standorte 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 Gesundheits-Screenings teilnehmen. Im Fokus steht derzeit das Programm „Prävention seelische Gesundheit“, das wir international ausrollen mit dem Ziel, die seelische Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern und psychischen Erkrankungen sowie dem Burn-out-Syndrom vorzubeugen. Neben einem Stressmanagementmodul für alle Mitarbeiter sowie der individuellen Unterstützung durch „Employee-Assistance-Programme“ schulen wir auch unsere Führungskräfte intensiv zum Thema „Gesund führen“. Ein weiterer Fokus insbesondere in Deutschland liegt auf der systematischen Erfassung und Verbesserung der ergonomischen Qualität unserer Produktionsarbeitsplätze mithilfe des sogenannten Belastungs-Dokumentations-Systems (BDS), das in den deutschen Standorten flächendeckend eingeführt wurde. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist diese Verbesserung der Arbeitsplatzqualität eine der Grundlagen, unseren Mitarbeitern in der Produktion einen gesunden Alterungsprozess zu ermöglichen. Im nächsten Jahr wird auch dieses Programm international ausgerollt.

LA9 Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz (Zusatz)

Fachlich zuständig für den Arbeitsschutz ist auf Konzernebene die Abteilung „Safety and Health (SH), sie berichtet direkt an den Personalvorstand. Unser Ziel im betrieblichen Arbeitsschutz lautet: null Unfälle („We go for Zero incidents“). Nach dem internationalen Standard für das Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 sind inzwischen 26 der 201 Standorte weltweit zertifiziert. Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz gibt es auf Standortebene in Deutschland.

LA10 Weiterbildungsstatistik

Konkrete Angaben dazu bestehen nicht. Siehe dazu auch LA11.

LA11 Lebenslanges Lernen und Wissensmanagement (Zusatz)

„Wir fördern lebenslanges Lernen zusammen mit persönlicher und beruflicher Entfaltung. Wir machen Wissen allen in unserem Unternehmen schnellstmöglich zugänglich und unterstützen einander bei der raschen Anpassung an Änderungen unseres Umfelds“, heißt es

in unseren Unternehmensleitlinien BASICS. Continental unterstützt dies durch ein umfassendes Angebot von Weiterbildungsprogrammen und das an der Mehrzahl der Standorte eingeführte betriebliche Vorschlagswesen. Mit diesem „Continental-Ideen-Management“ (CIM) 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.

Stolze 310.000 Ideen seiner Belegschaft konnte der Konzern 2011 umsetzen (2010: 307.000) – sie ermöglichen jährliche Einsparungen von 120 Mio €, für das Ergebnis des Unternehmens ist das ein beachtlicher Beitrag! Die Zahlen belegen die Kreativität und das Engagement unserer Beschäftigten.

Für diese Erfolge erhielt Continental im Mai 2011 die Auszeichnung „Bestes Ideenmanagement 2011“ vom Zentrum Ideenmanagement (ZI) verliehen.

LA12 Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen (Zusatz)

Im Jahr 2011 gab es für 84 Prozent der 99.000 Mitarbeiter, die für einen Entwicklungsplan in Frage kommen, einen persönlichen Entwicklungsplan. Die Zielquote beträgt 95 Prozent – sie wollen wir bis zum Jahr 2013 erreichen.

Continental hat in den vergangenen Jahren mehrere Programme zur Personalentwicklung aufgelegt: Sie ermöglichen es uns, den heutigen und künftigen Mitarbeitern optimale Voraussetzungen für ihre erfolgreiche fachliche und persönliche Entwicklung zu bieten.

- „Corporate Entry Program“: ein maßgeschneidertes Angebot für neue Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, das einen umfassenden Einblick in den Konzern bietet und das Qualifikationsprofil schärft.
- „Assessment und Development Center“: die Identifizierung und Förderung von Führungsnachwuchstalenten und High Potentials zur Vorbereitung auf Führungspositionen.

- „Leadership Entry Program“: die Vorbereitung neuer Führungskräfte auf ihre Aufgaben mit dem Schwerpunkt, die soziale Kompetenz, die Führungsfähigkeit und Führungskultur bei Continental weiter zu stärken.
- „International Management Program“: die Bearbeitung herausfordernder Unternehmensprojekte auf hohem akademischem Niveau mit gleichzeitigem praktischem Bezug zu Continental.
- „BIG SIX-Radar“: ein 360°-Feedback für Führungskräfte, das die Aspekte Vision, Unternehmertum, Umsetzungsstärke, Aktion, Lernen und Interaktion umfasst.

An allen unseren Produktionsstandorten bieten wir für unsere gewerblichen Mitarbeiter Trainingsmaßnahmen auf der Grundlage festgelegter Standards. Regelmäßig prüfen wir, wie wirksam und nachhaltig diese Maßnahmen sind.

„BASICS live“ heißt die weltweite Mitarbeiterbefragung, die wir alle drei Jahre durchführen (seit 2006). Sie ist ein wichtiges Instrument, die Unternehmenskultur und Zusammenarbeit im Konzern zu verbessern. Die Mitarbeiter beurteilen hier ihre allgemeine Zufriedenheit mit Continental und die Führungsqualität im Konzern. Neben konzernweiten Fragen haben die Divisionen und Standorte die Möglichkeit, eigene Themen einzubringen.

An „BASICS live 2011“ beteiligten sich unter dem Motto „Meine Meinung für eine gemeinsame Verbesserung“ mehr als 80 Prozent aller weltweit Beschäftigten. Auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) gaben sie an, welche Aussagen ihrer Meinung nach zutreffend sind. Einige Resultate der Umfrage 2011:

- „Das Handeln nach ethischen Werten spielt bei Continental eine wichtige Rolle“: 4,05 (2008: nicht abgefragt).
- „Ich bin stolz, Mitarbeiter bei Continental zu sein“: 4,04 (2008: 3,99).

- „Continental behandelt alle Mitarbeiter gleich, unabhängig von Herkunft, Kultur, Religion, Geschlecht oder Alter“: 3,86 (2008: 3,80).
- „Continental engagiert sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit“: 3,42 (2008: nicht abgefragt).

BASICS live liefert uns damit wichtige Informationen, wo wir noch besser werden müssen.

LA13 Zusammensetzung der leitenden Gremien hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Continental als international tätigem Konzern gilt die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung – als zentrales Gebot. Ausschlaggebend sind für uns das Können und das Potenzial von Menschen. Das kommt sowohl in unseren Unternehmensleitlinien als auch durch unsere Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“ zum Ausdruck.

Insgesamt 2.400 Beschäftigte haben weltweit eine „Executive-“ oder „Senior-Executive-Position“, der Anteil von Frauen ist hier mit 8,1 Prozent (2011) noch nicht zufriedenstellend; bis 2020 will Continental diese Quote verdoppeln. Im Vorstand ist derzeit eine Frau vertreten; sie ist zuständig für Personal und zugleich Arbeitsdirektorin.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat entsprechend der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Unter anderem will der Aufsichtsrat den Frauenanteil im Aufsichtsrat mittelfristig auf 20 Prozent verbessern. Bei der nächsten turnusmäßigen Neuwahl 2014 soll mindestens ein Anteil von 15 Prozent erreicht werden. Auch bei der Bestellung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an.

Die Frauenförderung ist ein Schwerpunkt unseres Diversity-Managements; 2010 haben wir Diversity als Leistungsindikator (Key Performance Indicator) in die Balanced Scorecard des Personalmanagements auf-

genommen. Er gibt die Zahl und den Anteil von Frauen in Executive-Positionen an. Damit wurde die Grundlage für eine umfassende Analyse zum weltweiten Einsatz weiblicher Fach- und Führungskräfte gelegt. Bei den Initiativen konzentrieren wir uns auf Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalentwicklung und Personalrekrutierung. Zu den Maßnahmen gehören Angebote zur Kinderbetreuung wie standortbezogene Mitgliedschaften im Tagesmütterverband, Kinderkrippenplätze oder die Notfall- und Ferienbetreuung. Darüber hinaus bieten wir individuelle vertragliche Lösungen wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitverträge und Home-Office-Vereinbarungen.

In Deutschland erfüllen wir die mit 5 Prozent gesetzlich geforderte Quote zur Beschäftigung von Schwerbehinderten.

LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen

Unsere Tarifpartner, die Gewerkschaften IG BCE und IG Metall, sehen eine gleiche Entlohnung zwingend vor. Für außertariflich Beschäftigte wenden wir ebenfalls einheitliche Vergütungstabellen für Frauen und Männer an. Dass bei Continental seit 2011 eine Frau die Stelle des Personalvorstands einnimmt, wird zusätzlich auf die Einhaltung der Grundsätze zur Gleichbehandlung, auch bei der Bezahlung, hinwirken.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Menschenrechte

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Continental sieht sich gefordert, die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitspolitik übernimmt Continental mit freiwilligen Initiativen, teilweise auch im Rahmen von Public Private Partnerships Verantwortung für die Verwirklichung der Menschenrechte. Dabei sind wir überzeugt, dass ein Unternehmen und seine regionalen Standorte nur komplementär, nicht aber substituierend zur Politik dazu beitragen kann, die Menschenrechte einzuhalten. In unserem Wirkungskreis achten wir darauf, dass es zu keinen Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- und Kinderarbeit kommt. Dazu haben wir uns auch mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet.

HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln

Bei Investitionen in den Aufbau neuer Standorte achten wir darauf, die Prinzipien des Global Compact einzuhalten.

Dasselbe gilt für die Übernahme von Gesellschaften. In der vorab durchzuführenden Due-Diligence-Prüfung werden auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt.

HR2 Anteil der unter Menschenrechtsaspekten geprüften Auftragnehmer/Zulieferer

Continental hat ein Netzwerk von rund 5.400 Lieferanten weltweit (ca. 3.700 in der Automotive Group, 1.650 in der Rubber Group), 72 Prozent des Einkaufs bezogen wir 2011 von Unternehmen mit Sitz in Mitgliedstaaten der OECD, in denen Verstöße nicht zu erwarten sind. Vom Einkaufsvolumen in der Automotive Group entfielen

auf die drei wichtigsten Zulieferer rund 10 Prozent, in der Rubber Group 18 Prozent.

Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten erfragt Continental regelmäßig den Stand der Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement). Die Informationen fließen in das interne Bewertungssystem ein. Ende 2011 waren etwa 2.800 der 5.400 Lieferanten erfasst. Davon hatte rund ein Drittel ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement. 90 Prozent waren nach der Qualitätsnorm ISO 9001 zertifiziert.

Neue Lieferanten bewerten wir vor der Beauftragung anhand eines Fragebogens. Zu den Punkten gehören: Energieverbrauch, Verpackungen, Betriebshygiene, Sicherheitsdatenblätter, Umweltzertifizierung, Notfallmanagement im Betrieb. Daneben ermutigen wir unsere Lieferanten, vergleichbare Daten bei ihren (Vor-)Lieferanten einzuholen.

Seit 2011 verpflichtet Continental alle Lieferanten und Dienstleister auf den „Supplier Code of Conduct“ von Continental. Er umfasst zehn Punkte, darunter die Beachtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, Produktsicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Datenschutz. Unsere Lieferanten sichern zu, diese Grundsätze zu befolgen. Sie sind gehalten, mögliche Verstöße an die Anti-Korruptions-Hotline von Continental zu melden.

Continental Supplier Code of Conduct

http://www.conti-online.com/generator/www/com/en/continental/portal/themes/global_sourcing/download/supplier_code_of_conduct_en.pdf

HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

Unser Code of Conduct schreibt weltweit fest: „Wir sind stolz auf die Vielfalt, die das weltweite Geschäft von Continental mit sich bringt. Wir behandeln unsere Kollegen, potenziellen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt und frei von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem ungebührlichem 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.“

Verstöße dagegen werden derzeit noch nicht zentral erfasst.

HR5 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter

Als ein Unternehmen, das weltweit tätig ist und weltweit zukauf, können wir das genannte Risiko nicht ausschließen. Für immerhin 72 Prozent unseres Einkaufs können wir jedoch garantieren, dass die Zulieferer die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter respektieren und ermöglichen, da sie in der OECD ansässig und dazu verpflichtet sind. Weiterhin ist für diesen Anteil unserer Zukäufe auszuschließen, dass erhebliche Risiken der Kinderarbeit oder der Zwangsarbeit bestehen.

Unser „Supplier Code of Conduct“ verpflichtet alle Lieferanten und Dienstleister zur Beachtung der Menschenrechte, wie sie zum Beispiel in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen und der „Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der

UN-Arbeitsorganisation International Labour Organization (ILO) festgelegt sind, einschließlich des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit und der Gewährung der Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter im Rahmen der anwendbaren Gesetze.

HR6 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Kinderarbeit

Siehe HR5.

HR7 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Zwangsarbeit

Siehe HR5.

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 und 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 der Erklärung zur „Corporate Social Responsibility“ (CSR) und in dem für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex zum Ausdruck.

Continental stellt sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung und respektiert die Gesetze und die Kultur jedes Landes, in dem es tätig ist.

Wir respektieren die Interessen der Menschen, die im Umfeld unserer Standorte leben oder arbeiten. Durch Profitabilität schaffen wir die Voraussetzung für die Sicherung von Arbeitsplätzen. 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.

SO1 Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standortgemeinden

An vielen seiner Standorte ist Continental ein vergleichsweise großer Arbeitgeber, der mit Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Steuerzahlungen und Aufträgen an Lieferanten und Dienstleister vor Ort zu regionalen Entwicklung sowie zum Ausbau der Infrastruktur wesentlich beiträgt.

Als Konzern im globalen Markt ist Continental dezentral mit starker Verantwortlichkeit vor Ort organisiert. Dies gilt nicht nur für die Geschäftsbereiche, sondern auch für das soziale Engagement des Konzerns, seiner Niederlassungen sowie privater Initiativen, die von engagierten Mitarbeitern des Unternehmens begründet und getragen werden. Daher werden gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktivitäten weitestgehend im Ermessen der dezentralen Einheiten initiiert und verantwortet. Ausnahmen bilden überregionale Projekte und Herausforderungen oder unser Engagement bei internationalen Katastrophen. Hier kommt das gesamte Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach. Vorrangiges Ziel aller Aktivitäten des Konzerns und seiner Mitarbeiter ist die direkte, schnelle und nachhaltige Unterstützung. Im Jahr 2011 unterstützte der Konzern beispielsweise mit 250.000 € Soforthilfe die Menschen der von Erdbeben und Tsunami zerstörten Regionen in Japan.

SO2 Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten

Der Vorstand bekennt sich zum „Null-Toleranz“-Prinzip, insbesondere gegenüber Korruption und Kartellverstößen und hat dies mehrfach ausdrücklich bekräftigt. Grundlage des Compliance-Management-Systems (CMS) ist eine umfassende Analyse der Compliance-Risiken, die sich aus Strukturen und Abläufen, einer Marktsituation oder der Tätigkeit in bestimmten geografischen Regionen ergeben können. Berücksichtigt werden unter anderem die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Risikoinventur sowie externe Quellen wie der „Transparency International Corruption Perception“-Index.

Die Compliance-Organisation wird operativ von der Leiterin der Compliance-Abteilung geführt. Sie untersteht

dem Corporate-Compliance-Officer, der direkt an den Finanzvorstand berichtet. Schwerpunkt der Arbeit der Abteilung ist es, Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, von Korruption und Betrug und anderen Vermögensdelikten zu verhindern.

Continental hat die Konzeption des Compliance-Management-Systems für die Bereiche Anti-Korruption, Wettbewerbs-/Kartellrecht, Betrug und sonstige Vermögensdelikte 2011 durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach dem Prüfungsstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) prüfen lassen. Ernst & Young hat ein uneingeschränktes Prüfungsurteil abgegeben.

Um Mitarbeitern und Dritten außerhalb des Konzerns die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Grundwerte und ethische Normen zu melden, hat der Konzern eine Compliance- & Anti-Korruptions-Hotline eingerichtet. Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten können sich anonym an diese Stelle wenden, wenn sie Kenntnisse über zweifelhafte Handlungen von Continental haben sollten.

Compliance- & Anti-Korruptions-Hotline

https://www.conti-online.com/generator/www/com/de/continental/portal/themen/continental/anti_korr/anti_korr_einleitung_de.html

SO3 Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken geschulten Mitarbeiter

Eine der Säulen unseres Compliance-Management-Systems ist die Vorbeugung. Sie umfasst insbesondere die Schulung der Mitarbeiter. Dabei legen wir großen Wert auf Präsenzveranstaltungen.

SO4 Ergreifene Maßnahmen in Folge von Korruptionsfällen

Im Berichtszeitraum gab es eine geringe Zahl von Einzelfällen korrupten Verhaltens im Unternehmen. Diese Fälle haben wir den zuständigen Behörden gemeldet. Daneben erfolgten disziplinarische Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung.

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 (Zusatz)

Continental verhält sich politisch neutral und leistet keine Spenden oder anderen geldwerten Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder Wahlvereinigungen.

SO7 Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens (Zusatz)

Über Klagen wegen angeblicher Verstöße gegen Kartellrecht berichten wir im Anhang zum Konzernabschluss, Nr. 34 (Geschäftsbericht 2011, S. 252 ff.).

SO8 Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen

Über Bußgelder oder Sanktionen aufgrund angeblicher Rechtsverstöße berichten wir im Anhang zum Konzernabschluss, Nr. 34 (Geschäftsbericht 2011, S. 252 ff.).

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Unsere Produktverantwortung erstreckt sich über den gesamten Lebenszyklus eines Erzeugnisses, angefangen bei den eingesetzten Rohstoffen über die Entwicklung, Fertigung, Nutzung und spätere Verwertung. Continental übernimmt die Entwicklung und Herstellung nach bestmöglichen Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren; 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 dies ist die Basis für die Erfüllung der vielfältigen Anforderungen, die vor allem seitens der Hersteller im Bereich Produktverantwortung an uns herangetragen werden.

Dazu gehört auch die Verringerung des Energieverbrauchs von Fahrzeugen. 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

Beim Einsatz der Rohstoffe achten wir auf die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen, wichtige Informationen liefern unsere inzwischen vierzehn Produkt-Ökobilanzen (elf in der Rubber Group, drei in der Automotive Group). In der Fertigung wollen wir bis 2015 jährlich den Energie- und Wasserverbrauch, die CO₂-Emissionen und das Abfallaufkommen um 3 Prozent senken (Basisjahr: 2010). Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Verwertungsquote betrieblicher Abfälle jährlich um 2 Prozent zu steigern.

Um die Recyclingfähigkeit der Erzeugnisse in Zusammenarbeit mit dem Kunden zu verbessern, werden für jedes Produkt die relevanten Informationen zusammen und dem Kunden zur Verfügung gestellt. In der Automotive Group erfolgt dies beispielsweise mit dem soge-

nannten „Recycling Pass“, der unter anderem Bauteilzeichnungen, Werkstoffdaten und Demontageschritte für die Erzeugnisse enthält. Diese Form der Informationsaufbereitung hat sich als sehr praktikabel herausgestellt und trägt maßgeblich zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit unserer Produkte bei.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Energieeffizienz unserer Produkte. Wir wollen, dass sie dazu beitragen, in der Nutzungsphase Energie und CO₂-Emissionen einzusparen. Im Jahr 2011 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes – das sind rund 10 Mrd € – auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder CO₂-Emissionen beitragen (vergl. EN26).

Wir forcieren den Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und pflanzliche Öle. Das schont die Ressourcen und trägt zum Klimaschutz bei. Viele unserer Komponenten (z. B. Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren) funktionieren genauso gut, wenn Bio-Kraftstoff verwendet wird – auch das hilft dem Klima. Es existiert ein breites Sortiment an Komponenten, die sich sowohl für den Einsatz herkömmlicher Kraftstoffe als auch für Bio-Fuels (Bioethanol) eignen.

PR2 Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung (Zusatz)

Continental sieht sich immer wieder Produkthaftungsprozessen und anderen Verfahren ausgesetzt, in denen Kunden und Dritte dem Unternehmen eine angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorwerfen, sowie Ansprüchen aus angeblichen Vertragsverstößen, Rückrufaktionen oder staatlichen Geldbußen. Detailliert informiert hierzu der aktuelle Geschäftsbericht. Von 2006 bis Ende 2011 beliefen sich die Gesamtkosten für die Beilegung aller derartigen Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio €.

Geschäftsbericht 2011 – Sonstige Erläuterungen
http://report.conti-online.com/pages/financial-statements/notes/other-disclosures/litigation-compensation-claims_de.html

PR3 Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung

Seit November 2012 gilt in der Europäischen Union 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 begrüßt diese neue Verbraucherinformation, auch online können unsere Kunden die Werte abrufen.

Vorfahrt für gute Reifen

<http://www.continental-reifen.de/generator/www/de/de/continental/reifen/themen/reifenlabel/eu-reifenlabel.html>

Sowohl für die Rubber Group als auch für die Automotive Group von Continental ist die sogenannte „REACH-Verordnung“ der Europäischen Union relevant (REACH: Registrierung, Evaluation und Autorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe gegenüber der Registrierungsbehörde ECHA in Helsinki ab. Ein bedeutender Teil der an Continental gelieferten Stoffe musste bis Dezember 2010 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.

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 ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

PR 7 Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung (Zusatz)

Im Berichtszeitraum gab es keine entsprechenden Verstöße. Als Mitglied in 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

http://www.owm.de/dokumente/empfehlungen_vorlagen/coc.php

PR8 Beschwerden aufgrund der Verletzung des Kundendatenschutzes

Der Datenschutz wird bei Continental durch eine Unternehmensrichtlinie geregelt. Sie soll sicherstellen, dass personenbezogene Daten im gesamten Konzern und in allen weltweiten Tochtergesellschaften korrekt verarbeitet werden. Dies erfordert die Festlegung einheitlicher Datenschutz- und Datensicherheitsstandards gemäß der EU-Datenschutzrichtlinie für die Verarbeitung personenbezogener Daten in allen Konzerngesellschaften, besonders solchen in Drittländern (d.h. vor allem Ländern außerhalb der EU). Damit wird sichergestellt, dass der geforderte Datenschutz auch in diesen Ländern gegeben ist und ausreichende Garantien hinsichtlich des Schutzes von Persönlichkeitsrechten und der Ausübung entsprechender Rechte gemäß EU-Datenschutzrichtlinie gegeben sind.

Die Richtlinie gilt als Rahmenrichtlinie für die Verarbeitung personenbezogener Daten von potenziellen oder aktuellen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern, Interessenten und sonstigen Betroffenen durch Konzerngesellschaften, insbesondere solchen in Drittländern.

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

Siehe PR2.

Continental Aktiengesellschaft, Postfach 169, 30001 Hannover
Vahrenwalder Straße 9, 30165 Hannover
Telefon +49 511 938-01, Telefax +49 511 938-81770, mailservice@conti.de
www.continental-corporation.com

Continental 