



GRI-Bericht 2012

und Fortschrittsmitteilung
an den UN Global Compact

Zum Bericht

Die Continental AG legt hier ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2012 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) der dritten Generation (G3) 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. Die Leitlinie 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.

Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

in Mio €	2012	2011	Δ in %
Umsatz	32.736,2	30.504,9	7,9
EBITDA	4.854,6	4.228,0	14,8
in % vom Umsatz	14,8	13,9	
EBIT	3.073,4	2.596,9	18,3
in % vom Umsatz	9,4	8,5	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	1.883,5	1.242,2	51,6
Ergebnis pro Aktie in €	9,42	6,21	51,6
Umsatz bereinigt ¹	32.551,7	30.504,9	6,7
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ²	3.522,4	3.040,9	15,8
in % des bereinigten Umsatzes	10,8	10,1	10,0
Free Cashflow	1.652,5	490,5	236,9
Netto-Finanzschulden	5.319,9	6.772,1	-21,4
Gearing Ratio in %	58,2	89,8	
Eigenkapital	9.144,8	7.543,3	21,2
Eigenkapitalquote in %	33,5	29,0	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ³	169.639	163.788	3,6
Dividende pro Aktie in €	2,25 ⁴	1,50	
Jahresschlusskurs ⁵ in €	87,59	48,10	
Höchstkurs ⁵ in €	87,95	76,28	
Tiefstkurs ⁵ in €	48,10	39,44	

¹ Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.

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

³ Ohne Auszubildende.

⁴ Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 15. Mai 2013.

⁵ Notierungen der Continental-Aktie im XETRA-System der Deutsche Börse AG.

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 Geschäftstätigkeits-schwerpunkt	7	
2.6	Eigentümerstruktur	7	
2.7	Bediente Märkte	7	
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.....	9	
3.2	Datum des letzten Berichts.....	9	
3.3	Berichterstattungszyklus.....	9	
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	9	
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	9	
3.6	Berichtsgrenzen	9	
3.7	Beschränkungen/Grenzen des Berichts.....	9	
3.8	Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.....	9	
3.9	Messverfahren und Basis der Datenberechnungen	9	
3.10	Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen.....	9	
3.11	Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren.....	9	
3.12	GRI-Index-Tabelle	9	
3.13	Externe Prüfung der Aussagen	9	
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement			
4.1	Führungsstruktur und Nachhaltigkeits-verantwortung	10	
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	10	
4.3	Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat	10	
4.4	Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/Vorstand.....	10	
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungsorgane und der Leistung der Organisation....	10	
4.6	Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten	11	
4.7	Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit.....	11	
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes..	11	
4.9	Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung.....	11	
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeits-leistungen des Vorstands	11	
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips.....	11	
4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen.....	11	
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	12	
4.14	Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens.....	12	
4.15	Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder.....	12	
4.16	Ansätze des Stakeholderdialogs.....	12	
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	12	
	Ökonomische Leistungsindikatoren		
	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	13	
EC1	Daten zum wirtschaftlichen Ertrag.....	13	
EC2	Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels.....	13	
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen.....	13	
EC4	Zuwendungen der öffentlichen Hand	14	
EC6	Beschaffung bei Zulieferern vor Ort	14	
EC7	Einstellung von lokalem Personal	14	
EC8	Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort.....	14	
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen.....	14	
	Ökologische Leistungsindikatoren		
	Umweltpolitik und Managementansatz.....	15	
EN1	Eingesetzte Materialien.....	15	
EN2	Anteil Recyclingmaterial.....	15	
EN3	Direkter Energieverbrauch.....	15	
EN4	Indirekter Energieverbrauch.....	16	
EN5	Energiesparmaßnahmen.....	16	
EN6	Energiesparmaßnahmen bei Produkten	16	
EN7	Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs	16	
EN8	Wasserverbrauch.....	16	
EN9	Wasserquellen.....	16	
EN10	Anteil von rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser	16	
EN11	Schutzgebiete	16	
EN12	Auswirkungen auf Schutzgebiete	16	
EN14	Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität	17	
EN16	Treibhausgasemissionen.....	17	
EN17	Sonstige Treibhausgasemissionen	17	
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase	17	
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen.....	18	
EN20	Weitere Emissionen in die Luft.....	18	
EN21	Abwasser	18	
EN22	Abfall	18	
EN23	Freisetzungen gefährlicher Stoffe	18	

EN24	Abfallexporte ins Ausland.....	18	SO2	Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten.....	26
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltaus- wirkungen der Produkte und Dienstleistungen.....	19	SO3	Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken geschulten Mitarbeiter.....	27
EN27	Zurückgenommene Produkte und Verpackungen.....	19	SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsfällen.....	27
EN28	Bußgelder.....	19	SO5	Teilnahme an der politischen Willensbildung.....	27
	Gesellschaftliche Leistungsindikatoren		SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker.....	27
	Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung		SO7	Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens.....	27
	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	02	SO8	Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen.....	27
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft.....	02		Produktverantwortung	
LA2	Mitarbeiterfluktuation.....	02		Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	28
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte.....	02	PR1	Produktverantwortung für Mensch und Umwelt über den gesamten Lebensweg.....	28
LA4	Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter.....	21	PR2	Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung.....	28
LA5	Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen.....	21	PR3	Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung.....	29
LA6	Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenden Belegschaft.....	21	PR6	Gesetze und Standards für die Produktwerbung.....	29
LA7	Unfallstatistik.....	21	PR7	Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung.....	29
LA8	Angebote des betrieblichen Gesundheits- managements.....	21	PR8	Beschwerden aufgrund der Verletzung des Kundendatenschutzes.....	29
LA9	Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz.....	22	PR9	Bußgelder aufgrund von Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zum Produktgebrauch.....	29
LA10	Weiterbildungsstatistik.....	22		Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact.....	30
LA11	Lebenslanges Lernen und Wissensmanagement.....	22			
LA12	Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen.....	22			
LA13	Zusammensetzung der leitenden Gremien hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit.....	23			
LA14	Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen.....	23			
	Menschenrechte				
	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	24			
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechts- klauseln.....	24			
HR2	Anteil der unter Menschenrechtsaspekten geprüften Auftragnehmer/Zulieferer.....	24			
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.....	24			
HR5	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter.....	25			
HR6	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Kinderarbeit.....	25			
HR7	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Zwangsarbeit.....	25			
	Gesellschaft				
	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	26			
SO1	Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standort- gemeinden.....	26			

1. Strategie und Analyse

1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation

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

Mit unseren Produkten, Technologien und Dienstleistungen tragen wir zu einer nachhaltigen Mobilität bei. Ziel ist es, die Sicherheit, den Fahrkomfort und die Energieeffizienz der Fahrzeuge zu steigern. Außerdem wollen wir erreichen, dass Mobilität für alle erschwinglich ist. Für viele weitere Schlüsselindustrien leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft – beispielsweise in Windkraftanlagen zur Energiegewinnung oder Förderbandanlagen zum umweltschonenden Transport. Für die Menschen bedeuten unsere Lösungen Schutz, Gesundheit und Lebensqualität.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltigkeitsorientiertes und verantwortungsbewusstes Handeln unser Unternehmen für Veränderungen öffnet und seine Zukunftsfähigkeit stärkt. Nachhaltiges Wirtschaften verstehen wir deshalb als strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung. Entscheidend ist, dass Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen Wert schaffen. Denn nur dann sind sie im Unternehmen akzeptiert und extern glaubwürdig.

Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist daher, finanzielle mit nicht-finanziellen Leistungsindikatoren zu verbinden und über eine ganzheitliche Betrachtungsweise einen positiven Beitrag für unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft zu leisten.

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 zum globalen Klimaschutz bei. Continental ist darüber hinaus ein kompetenter Partner in der vernetzten automobilen Kommunikation.

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

- › Die Division Chassis & Safety (78 Standorte in 20 Ländern) entwickelt und produziert intelligente Systeme für eine automobilen Zukunft, in der Leben noch besser geschützt und Verletzungen vermieden werden; Umsatzanteil 2012: 21 Prozent.
- › In der Division Powertrain (70 Standorte in 21 Ländern) integrieren wir innovative und effiziente Systemlösungen rund um den Antriebsstrang von heute und morgen für Fahrzeuge aller Klassen; Umsatzanteil 2012: 19 Prozent.
- › Die Division Interior (97 Standorte in 25 Ländern) bietet Lösungen für das Informationsmanagement in Fahrzeugen, um den Fahrkomfort und die Sicherheit zu erhöhen; Umsatzanteil 2012: 20 Prozent.

Rubber Group

- › Vom Rennrad bis zum Hafenkran: Die Division Reifen (69 Standorte in 39 Ländern) bietet für jedes Fahrzeug den richtigen Reifen; Umsatzanteil 2012: 29 Prozent.
- › Die Division ContiTech (91 Standorte in 27 Ländern) entwickelt Produkte aus Kautschuk und Kunststoff - individuell und maßgeschneidert für eine Vielzahl von Industrien; Umsatzanteil 2012: 11 Prozent.

An einigen Standorten sind mehrere Divisionen vertreten.

2.4 Hauptsitz des Unternehmens

Hannover, Deutschland.

2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeits-schwerpunkt

Continental unterhält weltweit 291 Standorte in 46 Ländern:

- › Europa: 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: Kanada, Mexiko, USA.
- › Südamerika: Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador.
- › Afrika: Südafrika, Tunesien.
- › Asien: 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 31. Dezember 2012 lagen die Anteile zu 49,90 Prozent im Besitz der Schaeffler Gruppe, Herzogenaurach (Deutschland), sowie zu 50,10 Prozent in Streubesitz.

Die Continental AG ist im Deutschen Aktien-Index (DAX) gelistet.

2.7 Bediente Märkte

Continental ist international tätig; wir haben Kunden in nahezu allen Ländern der Welt (vergl. Pkt. 2.5). Im Jahr 2012 verteilte sich der Umsatz folgendermaßen:

- › Deutschland: 25 Prozent
- › Europa ohne Deutschland: 30 Prozent
- › NAFTA-Region: 22 Prozent
- › Asien: 18 Prozent
- › Übrige Länder: 5 Prozent.

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 2012 mit 169.639 Mitarbeitern einen Umsatz in Höhe von 32,7 Milliarden Euro – ein Umsatzzuwachs von 7,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2011: 30,5 Mrd.). Weltweit gehört Continental zu den Top 3 der Automobilzulieferindustrie.

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

Seit 24. September 2012 ist die Continental AG (wieder) im Deutschen Aktien-Index (DAX) gelistet. Wesentliche Veränderungen in der Eigentümerstruktur im Vergleich zu 2011 liegen nicht vor.

2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum erhielt u. a. Continental folgende Auszeichnungen:

- › Carbon Disclosure Leadership Index Award für außerordentliche Klimaschutzaktivitäten. Continental erreichte 2012 unter den rund 4.000 befragten Unternehmen mit 82 von 100 Punkten eine sehr gute Platzierung im Ranking.
- › Umweltpreis ÖkoGlobe 2012 in der Kategorie „Energiegewinnung und Energiespeicher“. Die Juroren zeichneten damit das rekuperative Bremssystem MK 100 ESC Premium Hybrid aus, das speziell für den Einsatz in Hybridfahrzeugen entwickelt wurde.
- › Auszeichnung für den belgischen Continental-Standort Mechelen, der als erstes Unternehmen alle Punkte der CSR-Charta erfüllt, die von der Provinzverwaltung und der Handelskammer Antwerpen (Belgien) ausgeschrieben wurde.
- › Der Continental-Standort im philippinischen Calamba wurde zum zweiten Mal für ihre umweltbewussten Leistungen mit dem PEP-Award ausgezeichnet. Mit diesem Award würdigt die Behörde der philippinischen Wirtschaftszone (Philippine Economic Zone Authority, PEZA) alljährlich besondere Leistungen in den Bereichen nachhaltige Umweltverträglichkeit und innovative Systeme zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltmanagements.
- › Im Rahmen des ADAC-Mobilitätspreises „Gelber Engel“ wurde Continental für die Entwicklung eines im Automobil neuartigen Stromspeichers ausgezeichnet. In der Kategorie „Innovation und Umwelt“ erreichte Continental mit dieser innovativen Technologie den dritten Platz.

Continental beteiligt sich am Carbon Disclosure Project (CDP), einer Initiative zur Verbesserung der Transparenz bezüglich klimaschädlicher Emissionen. Einmal jährlich erfragt das CDP im Namen der darin zusammengeschlossenen Investoren bei börsennotierten Unternehmen Daten und Informationen zum Klimaschutz. Dies betrifft insbesondere die Einschätzung des Managements zum Klimawandel und seine Auswirkungen auf das Unternehmen, die systematische Erfassung der CO₂-Emissionen und die Strategien 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 Carbon Disclosure Leadership-Index aufgerückt. Dies ist für uns Ansporn, unsere Aktivitäten fortzuführen und auszubauen.

Carbon Disclosure Project

<https://www.cdproject.net/>

3. Berichtsparameter

3.1 Berichtszeitraum

1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012.

3.2 Datum des letzten Berichts

14. Dezember 2012

3.3 Berichterstattungszyklus

Continental veröffentlicht seit 2012 jährlich einen Bericht in der vorliegenden Form im Internet.

3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

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

3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts (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 Berichtsgrenzen

Finanz- und Personaldaten decken den gesamten Konzern ab; wo dies - etwa bei manchen Personaldaten - nicht der Fall ist, wird dies ausgewiesen. Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf die eigenen Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem - das sind 155 Standorte (siehe auch Tabelle). Nicht in die Erfassung von Umweltkennzahlen einbezogen sind Standorte:

- denen eine Datenerhebung bislang organisatorisch nicht möglich ist (z. B. Greenfields),
- für die Umweltkennzahlen des Konzerns unwesentliche Standorte (z.B. Teststrecken, Forschung- 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 Continental mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist oder anderweitig durch vertragliche Regeln die volle Entscheidungsbefugnis bezüglich des operativen Betriebs besitzt. Die Mehrheitsbeteiligungen sind in den ausgewiesenen Berichtsdaten konsolidiert.

Zertifizierungen

	Abdeckungsgrad			
	Standorte gesamt	ISO 9001 oder ISO/ TS 16949	ISO 14001	OHSAS 18001
Automotive Group	104	100%	84,6%	10,2%
Rubber Group	92	100%	74,8%	17,3%

3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts

Siehe Punkt 3.6.

3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.

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

3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen

Siehe Punkt 3.6.

3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen

Keine.

3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren

Gegenüber dem Bericht 2011 sind Änderungen hinsichtlich der Einbeziehung von Produktionsstätten zu nennen. Zur aktuellen Ermittlung klimarelevanter Kennzahlen wurden Hinweise des Auditors KPMG übernommen. Demzufolge wurden auch Produktionsstätten, die ausschließlich der internen Belieferung eigener Werke dienen, mit einbezogen.

Weitere Einflüsse auf die spezifischen Umweltkennzahlen resultieren aus Veränderungen im Auswertungsmodus. So wurden erstmals regionale Emissionsfaktoren zur Ermittlung der CO₂-Emissionen genutzt. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass z. B. Erdgas und Kohle Naturprodukte sind, die regional unterschiedliche Elementarzusammensetzungen aufweisen und demzufolge Emissionsfaktoren anzuwenden sind, die den jeweiligen regionalen Primärenergieträgern entsprechen.

3.12 GRI-Index-Tabelle

Siehe Seiten 4f.

3.13 Externe Prüfung der Aussagen

Die Indikatoren „Direkte CO₂-Emissionen“, „Indirekte CO₂-Emissionen“ sowie „Spezifische CO₂-Emissionen je Tonne Produkt“ des Geschäftsjahres 2012 hat die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen.

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Zahlen und Fakten zu den Kapiteln Umwelt und Mitarbeiter beruhen vorrangig auf den Angaben des Geschäftsberichts 2012.

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 20 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 Vorsitzenden, 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 2012

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 und 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

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 Geschäftsjahrs ein strategisches Ziel festlegen. Für 2012 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 CSR Council gegründet (siehe Pkt. 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.** Der „Continental-Verhaltenskodex“. Dieser wurde 2012 überarbeitet und im September 2012 in einer Neufassung in 17 Sprachen veröffentlicht.
- › **Grundsätze unserer gesellschaftlichen Verantwortung.** Die Grundsätze geben einen Überblick über unsere CSR-Prinzipien.
- › **Corporate Governance-Grundsätze.** Aufbauend auf den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, dem Deutschen Corporate Governance-Kodex und den Unternehmensleitlinien beschreiben 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

Siehe Punkt 4.1.

4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands

Angaben zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands sind unter 4.5 sowie im Geschäftsbericht 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 die Erfassung, Bewertung, Dokumentation und Berichterstattung von Risiken und ist in die Strategie-, Planungs- und Budgetierungsprozesse des Unternehmens integriert. Das Risikomanagementsystem, das in vollem Umfang die Anforderungen der Corporate Governance-Grundsätze des Continental-Konzerns sowie der gesetzlichen Vorschriften erfüllt, ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung.

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

Der Continental-Konzern hat folgende Aufrufe und Selbstverpflichtungen unterzeichnet:

- › Den Global Compact der Vereinten Nationen (Oktober 2012). Damit bekennen wir uns ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

- › „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ (Mai 2010): Ziel: Förderung des betriebliche Gesundheitsmanagements.
- › „Charta der Vielfalt“ (Dezember 2008): Ziel: Förderung personeller Chancengleichheit und Vielfalt.
- › „Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr“ (November 2007): Ziel: Sicherheit im Straßenverkehr erhöhen.
- › „Bachelor Welcome! - Erklärung führender deutscher Unternehmen zur Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland“ (Juni 2004): Ziel: Unterstützung neuer Studienabschlüsse (Bologna-Prozess).

4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

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

- › World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
- › Association Connecting Electronic Industries (IPC)
- › European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA)
- › Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- › Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
- › Deutsches Institut für Kautschuktechnologie (DIK)
- › Deutsche Kautschukgesellschaft
- › 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 (vfb)
- › Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (WdK)
- › Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs
- › Institut der Norddeutschen Wirtschaft
- › 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 findet an den Standorten im Rahmen der vielfältigen und intensiven Engagements statt, die weltweit bestehen. Einen kontinuierlichen Dialog pflegt Continental auch mit ihren 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 mit unseren Produkten einen wesentlichen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft – beispielsweise in Windkraftanlagen zur effizienten Energiegewinnung oder Förderbandanlagen zum umwelt-schonenden Transport von Rohstoffen. Wir sind Innovationsmotor für neue Wege industriellen Fortschritts.

Fundament 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 2012 stieg der Umsatz des Continental-Konzerns um 7,3 Prozent auf 32,7 Mrd Euro (2011: 30,5 Mrd €). Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) erhöhte sich auf 3.073,4 Mio Euro (2011: 2.596,9 Mio €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung stiegen auf 1.766,2 Mio Euro (2011: 1.608,7 Mio €).

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 Niederschlagsintensität und infolge von Einflüssen, die durch den Klimawandel verursacht werden.

Chancen können sich ergeben durch:

- › Neue Vorgaben und Gesetzgebungen zur Verringerung von CO₂ bzw. Eindämmung des Klimawandels. Denn 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 geringeren Kraftstoffverbrauch reduziert werden. Die Division Powertrain entwickelt und produziert dafür z.B. Einspritzsysteme und Kühlwasserpumpen.
- › Steigende Energiesteuern. 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-Label. Dies bringt Continental die Chance, die Umweltleistung unserer Produkte zu zeigen und uns vom Wettbewerb abzuheben.

EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen

Der Continental-Konzern gewährt seinen Mitarbeitern eine 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 der 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 Treuhandfonds, die als Contractual Trust Arrangement (CTA) ausgestaltet sind.

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Der Konzern fördert die Eigenbeteiligung der Beschäftigten, indem die Eigenbeiträge der Mitarbeiter durch Firmenzuschüsse aufgestockt werden. Zudem motiviert das Unternehmen die Mitarbeiter zur Teilnahme an der so genannten „Entgeltumwandlung“. Nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland kommen in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung; an der Entgeltumwandlung nahm Ende 2012 nahezu jeder zweite Mitarbeiter teil (49%).

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 20,1 Mio Euro (Vorjahr: 29,4 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 50,8 Mio Euro (Vorjahr: 6,9 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt, von denen der wesentliche Anteil auf die Reifenwerke in Sumter (USA) und Hefei (China) entfiel.

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 lokalem 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

Die Anforderungen an ein Unternehmen, das sich in einem globalen Markt behaupten will, wandeln 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 ihrem 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 2012 unterstützte der Konzern beispielsweise mit 100.000 Euro die Welthungerhilfe.

EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (Zusatz)

An 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. 2012 erhöhten sich die Ertragsteuerzahlungen auf 683,5 Mio Euro (Vorjahr: 465,6 Mio Euro).

Ökologische Leistungsindikatoren

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Wir stellen uns den ökologischen Herausforderungen. Umweltschutz ist für uns eine wichtige Managementaufgabe. Vor rund 30 Jahren haben wir begonnen, Umweltmanagementsysteme aufzubauen.

Die Verantwortung des Unternehmens für den Schutz der Umwelt hat Continental bereits Anfang der 1990er Jahre in den Unternehmensleitlinien, den BASICS, festgeschrieben und als Ziel in der ESH-Politik (Environment, Safety, Health; Umwelt, Sicherheit, Gesundheit) des Konzerns konkretisiert. Damit haben wir früh der Tatsache Rechnung getragen, dass die globale Ausweitung der unternehmerischen Tätigkeit sich auch in einer zunehmenden Nutzung natürlicher Ressourcen, dem steigenden Verbrauch von Energie und der Freisetzung von Stoffen in die Umwelt niederschlägt.

Im Zentrum unserer ESH-Politik steht ein systematischer Ansatz zur Verminderung von Umweltauswirkungen bei gleichzeitiger Verbesserung der ökonomischen und sozialen Bedingungen. Unsere Strategie zum Schutz der Umwelt basiert auf sechs Prinzipien:

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

Zum 31.12.2012 waren weltweit 155 Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Das sind 79 Prozent aller umweltrelevanten Fertigungsstätten.

Zertifizierungen nach ISO 14001:

- Amerika: 36 Standorte
- Europa, Mittlerer Osten, Afrika: 95 Standorte
- Region Asien/Pazifik: 38 Standorte.

Wir wirken überdies darauf hin, dass auch unsere Lieferanten zentrale Umweltgrundsätze befolgen. So wird bei neuen Lieferanten vor der Beauftragung ein Lieferantensassessment anhand eines Fragebogens vorgenommen, der Kriterien abfragt wie Energieverbrauch, Verpackung des Lieferguts, Ordnung und Sauberkeit im Betrieb, Sicherheitsdatenblätter für das Liefergut, Umweltzertifizierung und Notfallmanagement im Betrieb. Die Angaben werden anschließend im Rahmen des Lieferantenaudits überprüft. Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten fragt Continental regelmäßig gültige Umweltzertifikate ab. Ende 2012 waren etwa 4.400 Lieferanten nach ISO 9001 und mehr als 1.900 Lieferanten nach ISO 14001 zertifiziert.

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.

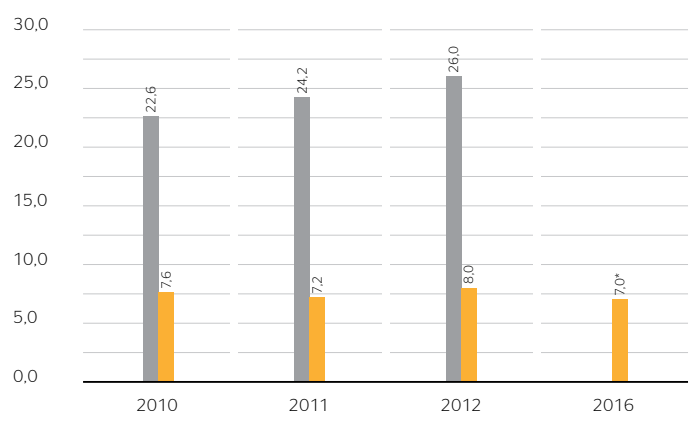
EN2 Anteil Recyclingmaterial

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

Der gesamte Energieverbrauch erhöhte sich aufgrund der konjunkturellen Erholung, der verstärkten Nachfrage nach unseren Produkten und der unter 3.11 beschriebenen Bilanzierungsveränderungen um 7,4 Prozent: von 24,2 Mio Gigajoule (2011) auf 26,0 Mio Gigajoule (2012).

Energieverbrauch



■ Energieverbrauch (Mio GJ)
■ Spezifischer Energieverbrauch (GJ/t Produkt)

*Umweltzielsetzung Continental

EN4 Indirekter Energieverbrauch

Wird derzeit noch nicht zentral erfasst.

EN5 Energiesparmaßnahmen (Zusatz)

Aus dem Anstieg des Energieverbrauchs in den vergangenen Jahren (u.a. durch eine höhere Produktion bedingt), resultierte ebenfalls in einem Anstieg des spezifischen Energieverbrauchs von 7,2 auf 8,0 Gigajoule pro Tonne Produkt. Diese Erhöhung ist auch durch die Veränderungen der Bilanzierungsbedingungen (siehe Pkt. 3.11) begründet. Bis 2016 wollen wir diesen Wert auf 7,0 Gigajoule je Tonne Produkt reduzieren.

EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten (Zusatz)

Im Herbst 2012 haben mit dem Bau einer neuen Produktionsstätte für runderneuerte Lkw- und Bus-Reifen sowie einer Recycling-Anlage für das Gummi gebrauchter Reifen begonnen. Das in dieser Kombination in der Branche weltweit einzigartige Werk schließt den Produktionszyklus der Reifenherstellung und wird die Synergien aus der Runderneuerung und dem Gummi-Recycling nutzen. Am Standort Hannover-Stöcken (Deutschland) werden mit dem ContiLifeCycle-Werk mehr als 100 neue Arbeitsplätze entstehen. In Anbetracht knapper werdender Rohstoffe sehen wir es als unsere Verpflichtung, nachhaltige Lösungsansätze für Reifenproduktion und Runderneuerung zu entwickeln. Wir sind nun in der Lage Rohstoffe aus Altreifen gezielt und gesteuert wieder in den Produktionsprozess von neuen beziehungsweise werkserneuerten Reifen einfließen zu lassen. Mit der neuen Recycling-Anlage verfolgt Continental einen neuartigen Ansatz für die ökonomisch und ökologisch sinnvolle Weiterverarbeitung von Altreifen.

In der Europäischen Union werden heute noch 41 Prozent aller Altreifen zusammen mit anderen gemahlten Gummi-Produkten für die Energiegewinnung in der Zementindustrie eingesetzt. Weitere 35 Prozent der jährlich anfallenden Altreifen werden „downgecycelt“ und zu technisch minderwertigen Produkten wie zum Beispiel Spritzguss-Plastikprodukte weiterverarbeitet.

Der von Continental entwickelte Recycling-Prozess erlaubt es, dass hohe Anteile recycelten Gummis in die Produktion von Neureifen und runderneuerten Reifen zurückfließen. Mithilfe des neuen Verfahrens kann der Anteil von Recyclingmaterial in einem Neureifen nahezu verdoppelt werden.

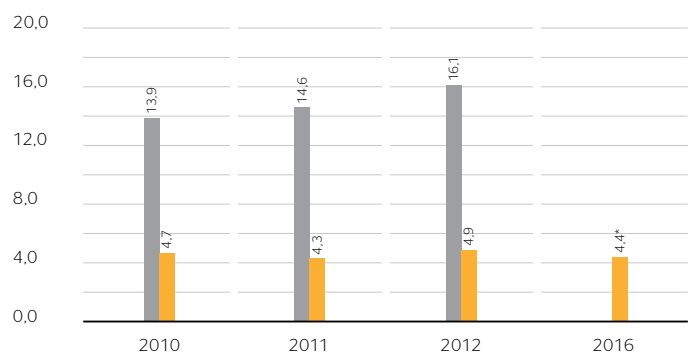
EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs (Zusatz)

Siehe EN5 und EN6.

EN8 Wasserverbrauch

Der Wasserbedarf stieg 2012 um 1,5 auf 16,1 Mio Kubikmeter. Ursächlich dafür war auch hier die Produktionssteigerung. Hin-gegen sank der spezifische Bedarf (je Tonne Produkt) in den vergangenen Jahren kontinuierlich: von 5,2 (2009) auf 4,9 Kubikmeter (2012). Bis 2016 wollen wir den Wasserverbrauch auf 4,4 Kubikmeter senken.

Wasserverbrauch



■ Wasserverbrauch (Mio m³)

■ Spezifischer Wasserverbrauch (m³/l Produkt)

*Umweltzielsetzung Continental

EN9 Wasserquellen (Zusatz)

Im Jahr 2012 lag der Gesamtwasserverbrauch bei 16,1 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 (Deutschland): Als Verwender von Gefahrstoffen unterliegt der Standort Nürnberg dem Umweltschutzgesetz. Die nächsten Schutzgebiete nach Natura 2000 befinden sich in:

- ca. 1 km Entfernung, FFH-Gebiet (Flora-Fauna-Habitat)
- ca. 1 km Entfernung, Vogelschutzgebiet
- 500m östlich (Zone III A) bzw. ca. 1 km Südöstlich (Zone 2), Wasserschutzgebiet

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

Hannover-Stöcken (Deutschland): 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.

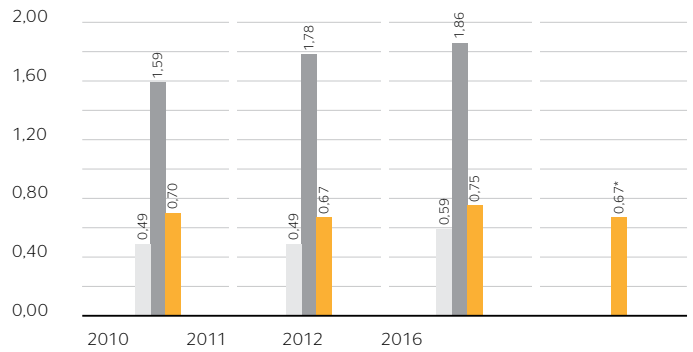
EN14 Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität (Zusatz)

Das Thema Biodiversität betrifft uns insofern, dass wir den Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk 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 Kraftstoffen 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 2012 auf 2,45 Mio Tonnen, gegenüber dem Vorjahr war dies eine Zunahme um 8 Prozent (2011: 2,27 Mio t) - eine direkte Folge der gestiegenen Produktion und der veränderten Bilanzgrenzen bei der Ermittlung klimarelevanter Daten (siehe Pkt. 3.11). Die direkten CO₂-Emissionen (Scope 1 gemäß Greenhouse Gas Protocoll) beliefen sich 2012 auf 590.000 Tonnen (2011: 490.000 t), die indirekten Emissionen aus der externen Energieerzeugung (Scope 2) auf 1,86 Mio Tonnen (2011: 1,78 Mio t). Dies ergab 2012 eine spezifische Kennzahl von 750 Kilogramm je Tonne Produkt (2011: 670 kg t). Bis zum Jahr 2015 wollen wir diesen spezifischen Wert auf 670 Kilogramm CO₂ je Tonne Produkt reduzieren.

CO₂-Emissionen



Legend:
 - Direkte CO₂-Emissionen (Mio t)
 - Indirekte CO₂-Emissionen aus externer Energieerzeugung (Mio t)
 - Spezifische CO₂-Emissionen (t/t Produkt)

*Umweltzielsetzung Continental

EN17 Sonstige Treibhausgasemissionen

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

EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase (Zusatz)

Klimaschutz ist ein Kernelement 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 klimaschädlicher Gase - beispielsweise aus Klimaanlage - 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. Andererseits tragen dazu 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 denjenigen 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 Klimaanlage 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 beim Einsatz 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.

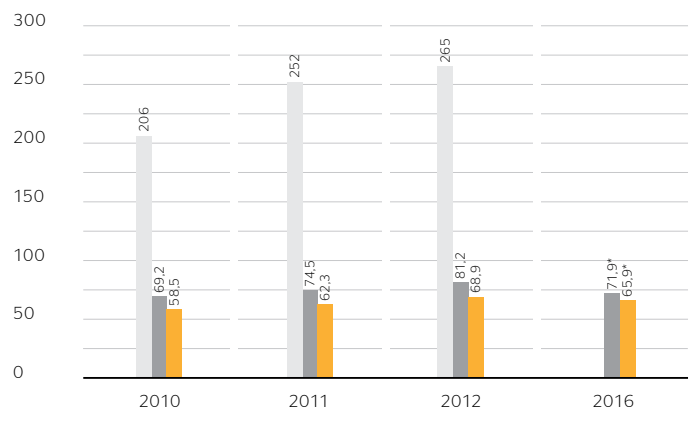
EN21 Abwasser

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

EN22 Abfall

Die Konzern-Abfallbilanz 2012 weist 265.000 Tonnen aus (2011: 252.000 t). Der deutliche Anstieg um 5 Prozent gegenüber dem Vorjahr erklärt sich mit dem gestiegenen Produktionsvolumen. Damit hat sich auch die spezifische Abfallmenge je erzeugter Tonne Produkt verschlechtert: auf 81,2 Kilogramm (2010: 73,6 kg). Rund 85 Prozent des Abfallaufkommens konnten wir 2012 wiederverwerten (lassen). Die Verwertungsquote je Tonne Produkt stieg auf 68,9 kg (2010: 62,3 kg).

Abfallerzeugung und -verwertung



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 zentral 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

Wir investieren in Forschung und Technologien zur Reduzierung von CO₂-Emissionen – sowohl in der Produktion, als auch bei der Nutzung von Produkten. So arbeiten wir unter anderem an Produkten und Systemen, die das Freisetzen anderer klimaschädlicher Gase – beispielsweise aus Klimaanlageanlagen – verringern. Durch den vermehrten Einsatz nachwachsender Rohstoffe (Naturkautschuk, pflanzliche Öle) tragen wir außerdem zur Schonung natürlicher Ressourcen bei.

Continental verringert den Energieverbrauch von Fahrzeugen durch den Einsatz innovativer Technologien. Dies wird einerseits durch die Reduzierung des Eigengewichts unserer Produkte erreicht. Denn dadurch verringert sich die Energie, die zum Antrieb des Fahrzeugs erforderlich ist. Andererseits tragen dazu aber auch die kontinuierlichen Verbesserungen unserer Produkte bei – beispielsweise hinsichtlich der Roll- und Reibungswiderstände von Reifen, Motoren und Getrieben. Sie bewirken, dass der Energiebedarf zur Überwindung dieser Widerstände abnimmt – das reduziert ebenfalls die CO₂-Emissionen.

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, 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.

Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren bewirken eine Verringerung des CO₂-Ausstoßes von bis zu 20 Prozent. Darüber hinaus senken unsere Telematiksysteme und optimierten Schlauchleitungen klimarelevante Emissionen.

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 10 bis 25 Prozent senken.

Auch außerhalb der Automobilbranche helfen Continental-Produkte dem Klimaschutz: So reduzieren zum Beispiel rollwiderstandsoptimierte Transportbänder (Energy Optimized Conveyor Belts, EOB) in erheblichem Umfang den Bedarf an Antriebsenergie im Kohletagebau.

Die neuartige Isolierung Conti®Thermo-Protect schützt Industrieanlagen selbst an unzugänglichen Stellen vor Wärmeverlust und senkt damit den Verbrauch an fossiler Energie zu Heizzwecken.

Im Jahr 2012 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes – das sind rund 11 Mrd Euro – 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

Werden bisher nicht zentral erfasst.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

In den vergangenen 10 Jahren ist die Mitarbeiterzahl von Continental um über 100.000 Mitarbeiter gewachsen. Neue Geschäftsfelder und neue internationale Märkte wurden erschlossen und in den Konzern integriert. Auf den globalen Arbeitsmärkten steigt aufgrund des Rückgangs der erwerbstätigen Bevölkerung der Wettbewerbsdruck um Fach- und Führungskräfte. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Personalstrategie stellen wir uns den wachsenden internen und externen Herausforderungen an die Personalarbeit. Unsere Personalstrategie ist auf die zwei Handlungsfelder „Mitarbeiter“ und „Unternehmenskultur“ ausgerichtet.

Die Förderung und Qualifizierung der Mitarbeiter hat für Continental einen hohen Stellenwert. Sie 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.

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 2012 waren bei Continental 169.639 Frauen und Männer in 46 Staaten beschäftigt, knapp zwei Drittel davon in Europa (hier wiederum die Hälfte in Deutschland). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um 5.851 gestiegen. Der Anteil der Frauen an der weltweiten Belegschaft* lag bei 28,6 Prozent (in Deutschland: 21,7%). Bezogen auf Führungspositionen lag der Frauenanteil weltweit bei 8,0 Prozent. Im Jahr 2012 waren bei Continental 10.668 Leiharbeiter beschäftigt.

Leicht gestiegen ist die Zahl der Auszubildenden an den deutschen Standorten: Ende 2012 bildeten wir 1.987 junge Menschen aus, ein Jahr zuvor waren es 1.884. Die Ausbildungsquote in Deutschland blieb stabil bei 4,3 Prozent.

Im Jahr 2012 schlossen wir eine Vereinbarung, nach der unsere fertig ausgebildeten jungen Menschen künftig unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollen.

Im Jahr 2012 hatten unsere Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen folgende Anteile*:

- bis 25 Jahre: 14 Prozent
- 26 bis 35 Jahre: 32 Prozent
- 36 bis 45 Jahre: 27 Prozent
- 46 bis 55 Jahre: 20 Prozent
- 56 bis 65 Jahre: 7 Prozent.

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 2012 betrug die konzernweite Fluktuation 3,9 Prozent (2011: 5,0%). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt weltweit 8,7 Jahre (in Deutschland 14,6 Jahre). Rund 94 Prozent der Arbeitnehmer bilden die Stammbeflegschaft.

Die Mitarbeiterfluktuation unterscheidet sich nach Ländern bzw. Regionen:

- Asien: 7,0 Prozent (2011: 11,5%)
- Deutschland: 1,2 Prozent (2011: 1,8%)
- Europa ohne Deutschland: 3,3 Prozent (2011: 3,6%)
- NAFTA: 6,3 Prozent (2011: 8,4%)
- Südamerika: 4,8 Prozent (2011: 5,8%)
- Rest: 3,1 Prozent (2011: 3,0%).

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte (Zusatz)

Im Jahr 2011 hat der Vorstand beschlossen, ein jährliches Programm zur 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 2012 hatte ein Gesamtvolumen von rund 100 Mio Euro.

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transpa-

* Der Erfassungsrahmen deckt noch nicht alle Mitarbeiter weltweit ab. Bislang einbezogen sind 138.000 Mitarbeiter in 23 Staaten Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 87 Prozent. Die Vereinheitlichung der HR-Systeme weltweit wird zurzeit in einem Projekt realisiert, das im Laufe des Jahres 2014 abgeschlossen sein wird.

rentes 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 Mitarbeiter haben eine betriebliche Altersversorgung, die Hälfte nimmt zudem an der Entgeltumwandlung teil.

LA4 Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter

Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung 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 (OECD) von der Gewährung des o.g. Rechts auszugehen ist. In Deutschland wurden für knapp 85 Prozent der Stammebelegschaft Kollektivvereinbarungen getroffen.

LA5 Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen

Der 20-köpfige 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 2012 gab es keine wesentlichen Veränderungen.

LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenden 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 stabilisierte sich der erfreuliche, seit mehreren Jahren zu verzeichnende Trend im Jahr 2012: Durchschnittlich 3,5 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit fehlte jeder Mitarbeiter, im Vorjahr waren es ebenfalls 3,5 Prozent (siehe Tabelle). Die Zahl der Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden hat sich innerhalb der vergangenen fünf Jahre deutlich verringert und reduzierte sich im Jahr 2012 auf 3,6 Prozent. Dies führte zu Ausfallzeiten von 574 Stunden pro Million Arbeitsstunden – im Vorjahr waren es noch 638 Stunden. Überschattet wird das positive Ergebnis durch einen tödlichen Arbeitsunfall.

Fehlzeiten und Unfallzahlen

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Krankheitsfehlzeiten¹	3,5	3,5	3,8	4,0	4,0	4,1
Unfallrate²	3,6	4,2	4,6	5,0	5,7	6,4
Ausfallzeiten³	574	638	729	845	942	884

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

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

³ Ausfallzeiten = 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 und 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 an 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 damit psychischen Erkrankungen sowie dem Burnout-Syndrom vorzubeugen. Neben einem Stressmanagement-Modul für alle Mitarbeiter sowie der individuellen Unterstützung durch „Employee Assistance-Programme“ schulen wir auch unsere Führungskräfte intensiv zum Thema „Gesund führen“.

Ein weiterer Fokus liegt insbesondere in Deutschland auf der systematischen Erfassung und Verbesserung der ergonomischen Qualität unserer Produktionsarbeitsplätze mithilfe des sogenannten Belastungs-Dokumentations-Systems (BDS), das an den deutschen Standorten flächendeckend eingeführt wurde. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist diese Verbesserung der Arbeitsplatzqualität eine der Grundlagen, dafür dass wir unsere älteren Mitarbeiter in den Produktionen weiterhin effizient und ohne Einschränkungen beschäftigen können und ihnen einen gesunden Alterungsprozess ermöglichen. In diesem Zusammenhang haben wir unsere interne Zielvorgabe, 30 Prozent unserer Produktionsarbeitsplätze bis 2015 altersunabhängig gestaltet zu haben, schon 2013 erreicht. Der Prozess wird mit Blick auf den stetig steigenden Prozentsatz älterer Arbeitnehmer weiter fortgeführt. Die internationale Implementierung des Ergonomie-Programms ist gestartet und verfolgt insbesondere über die Fokussierung auf die zentralen Engineering-Abteilungen der Divisionen das Ziel, dass alle neuen Arbeitsplätze in den Standorten weltweit, die mit zentraler Steuerung und Ausstattung gebaut werden, den modernsten ergonomischen Ansprüchen genügen. Mithilfe des BDS haben auch die ersten Standorte in Portugal und der Slowakei begonnen, bestehende Arbeitsplätze ergonomisch zu bewerten und den Verbesserungsprozess zu starten.

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 25 der 210 Standorte weltweit zertifiziert. Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz gibt es auf Standortebene in Deutschland.

LA10 Weiterbildungsstatistik

Es bestehen keine Angaben zur durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl, die Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurden. Siehe dazu auch LA12.

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 Umfeldes.“ So heißt es in unseren Unternehmensleitlinien BASICS. Continental unterstützt dies durch ein umfassendes Angebot von Weiterbildungsprogrammen und dem Betrieblichen Vorschlagswesen, das bereits 1930 eingeführt wurde. Mit dem „Continental-Ideenmanagement“ fördern und fordern wir das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter und binden sie aktiv in die Verbesserung ihrer Arbeitswelt ein. Ihr Engagement vergüten wir mit Prämien und Sonderaktionen.

Im Jahr 2012 wurden mehr als 400.000 Ideen eingereicht, von denen rund 80 Prozent umgesetzt wurden. Diese führten zu einer Ersparnis von mehr als 130 Mio Euro. Die Continental-Standorte Rubi (Spanien) und Icheon (Südkorea) belegen intern die Spitzenplätze mit einer Mitarbeiterbeteiligung von 95 bzw. 100 Prozent und durchschnittlich 68 bzw. 53 umgesetzten Ideen je Mitarbeiter.

Lebenslanges Lernen ist in Zeiten des demografischen Wandels eine besondere Herausforderung. Die Personalabteilungen gehen deshalb in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter gezielt mit individuellen, maßgeschneiderten Programmen an.

Siehe auch LA12.

LA12 Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen (Zusatz)

Grundsätzlich sind für 99.000 Mitarbeiter Entwicklungspläne vorgesehen. Bis zum Jahr 2013 sollen 95 Prozent dieser Mitarbeiter über einen individuellen Entwicklungsplan verfügen.

Unsere Programme zur Personalentwicklung ermöglichen es uns, 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:** zur Identifizierung und Förderung von Führungsnachwuchstalenten und High Potentials zur Vorbereitung auf Führungspositionen.
- › **Leadership Entry Program:** Vorbereitung für neue Führungskräfte auf ihre Aufgaben mit den Schwerpunkten, die soziale Kompetenz, die Führungsfähigkeit und Führungskultur bei Continental weiter zu stärken.

- › **International Management Program:** Erfahrene Führungskräfte bearbeiten herausfordernde Unternehmensprojekte auf hohem akademischen Niveau mit gleichzeitigem praktischen Bezug zu Continental.
- › **BIG SIX-Radar:** ein 360°-Feedback für Führungskräfte zur Identifizierung von Stärken und Entwicklungspotenzial.

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 in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird. Sie ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Unternehmenskultur und der Zusammenarbeit im Konzern. Die Mitarbeiter beurteilen dabei 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).

Im Jahr 2012 standen die Auswertung der Umfrageergebnisse und die Umsetzung von Verbesserungsmöglichkeiten im Vordergrund. Hierfür fanden in allen Divisionen Workshops statt, bei denen verschiedene Maßnahmen erarbeitet wurden. Themenschwerpunkte für die zahlreichen Aktivitäten ergaben sich in den Bereichen Mitarbeiterentwicklung, Kommunikation, Abteilungs-/Bereichsstrategie sowie in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur. Die Ergebnisse der Auswertungen von „BASICS live“ werden unter anderem in Schulungen und Workshops integriert, die im Zuge der Vermittlung unserer Unternehmensleitlinien BASICS durchgeführt werden. Über die Umsetzung der Maßnahmen wird regelmäßig informiert.

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 in unseren Unternehmensleitlinien sowie durch unsere Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“ zum Ausdruck. Diese Initiative soll die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in den Unternehmen voranbringen und steht unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin.

Wir legen derzeit den Fokus auf die Erreichung eines guten Mix an Frauen und Männern bei unseren Mitarbeitern sowie eine Erhöhung der internationalen Vielfalt im Konzern und an den einzelnen Standorten.

Insgesamt rund 3.000 Beschäftigte haben weltweit eine Führungsposition (Executive- oder Senior Executive-Position), der Anteil von Frauen lag 2012 bei 8 Prozent. Bis 2020 will Continental diese Quote verdoppeln. Im Vorstand ist derzeit eine Frau vertreten; sie ist zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin.

Etwa 70 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten außerhalb Deutschlands und 40 Prozent außerhalb Europas. Internationalität ergibt sich aber auch durch die verschiedenen Mitarbeiternationalitäten, die an einem Standort zusammenarbeiten. Ein wichtiges Ziel ist es, in den Märkten ein ausgewogenes Verhältnis an heimischen und internationalen Führungskräften herzustellen, um sowohl die Markterfordernisse als auch das globale Verständnis zu stärken. Der Anteil an lokalen und internationalen Führungskräften schwankt je nach Markt. Insgesamt liegt der Anteil an internationalen Führungskräften im Konzern bei 33 Prozent.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Unter anderem soll der Frauenanteil im Aufsichtsrat mittelfristig auf 20 Prozent steigen. Bei der nächsten turnusmäßigen Neuwahl im Jahr 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.

LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen

Die Vergütungsmodelle von Continental beziehen sich – ohne Ansehen des Geschlechts – auf Funktionen, Kenntnisse und Erfahrungen. In Deutschland ist dies verbindlich in den für Continental gültigen Tarifverträgen mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) geregelt. Auch im außertariflichen Bereich gibt es dahingehend keine Unterscheidung.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Menschenrechte

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Continental unterstützt die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb ihrer Möglichkeiten. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsaktivitäten übernimmt Continental mit freiwilligen Initiativen Verantwortung für die Verwirklichung der Menschenrechte. Dabei sind wir überzeugt, dass ein Unternehmen und seine regionalen Standorte zur Einhaltung der Menschenrechte nur komplementär, nicht aber substituierend zur Politik zu einer Einhaltung der Menschenrechte beitragen können. In unserem Wirkungskreis achten wir darauf, dass es zu keinen Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- und Kinderarbeit kommt. Dies ist in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) verankert. Zusätzlich haben wir uns auch mit der Unterzeichnung des UN Global Compact dazu 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 5.000 Lieferanten für Produktionsmaterial (ca. 3.700 in der Automotive Group, 1.300 in der Rubber Group), 65 Prozent der Produktionsmaterialien haben wir 2012 von Unternehmen mit Sitz in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bezogen, 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 15 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 2012 waren von rund 5.000 Lieferanten für Produktionsmaterial 4.400 nach ISO 9001 und mehr als 1.900 nach ISO 14001 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.continental-corporation.com/www/download/portal_com_en/themes/global_sourcing/download/supplier_code_of_conduct_en.pdf

HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

In unserem für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex ist verankert: „Wir sind stolz auf die Vielfalt, die das weltweite Geschäft von Continental mit sich bringt. Wir behandeln unsere Kollegen, potenziellen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und

allen anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt und frei von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem ungebührlichen Verhalten aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, religiösen Glaubensansichten, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus, sexueller Orientierung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale.“

Das heißt, der Umgang mit Mitarbeitern und deren Chancen basiert ausschließlich auf deren Leistungen, Fähigkeiten und anderen Eigenschaften in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, zu einem Arbeitsklima beizutragen, das geprägt ist von Respekt und partnerschaftlichem Umgang miteinander.

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 einkauft, können wir das genannte Risiko nicht ausschließen. Für 65 Prozent unseres Einkaufs von Produktionsmaterialien 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 z.B. in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen und der „Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind, einschließlich

des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit und der Gewährung der Vereinigungsfreiheit für 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 sowie aller internen Regeln durch das Management und die Mitarbeiter (Compliance) ist daher unser Ziel und gehört zur Unternehmenskultur. Neben unseren Unternehmensleitsätzen, den BASICS, und den Corporate Governance-Grundsätzen kommt dies auch in den Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und in dem für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex zum Ausdruck. Letzterem müssen alle Mitarbeiter nach den jeweiligen nationalen Bedingungen rechtsverbindlich zustimmen. Für die Umsetzung sind nationale Teams unter Leitung des jeweiligen Compliance-Koordinators vor Ort zuständig. Den im Jahr 2012 neugefassten Verhaltenskodex gibt es in 17 Sprachen. Bis Ende 2014 sollen ihn alle Mitarbeiter unterschrieben haben.

Zusätzlich dazu haben wir im Jahr 2012 eine Antikorruptions-Richtlinie verabschiedet. Sie soll auf allen Ebenen des Managements und bei allen Mitarbeitern das Bewusstsein für die Einhaltung der Anti-Korruptionsgesetze schärfen und als Orientierungshilfe für den Umgang mit dem Thema Geschenke und Zuwendungen dienen.

Continental stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und respektiert die Gesetze und die Kultur jedes Landes, in dem wir tätig sind. 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.

Im Jahr 2012 haben wir eine neue Spenden-Richtlinie verabschiedet. Diese Richtlinie setzt einen konzernweit geltenden Rahmen für gemeinnützige Spenden. Continental fühlt sich seit jeher ihrer gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet

und unterstützt ausdrücklich das Engagement für wohltätige Zwecke. Die neue Richtlinie soll den Mitarbeitern helfen, dieses Engagement noch besser und sichtbarer wahrzunehmen.

SO1 Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standortgemeinden

An vielen ihrer 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 2012 unterstützte der Konzern beispielsweise mit 250.000 Euro Soforthilfe den Wiederaufbau der vom akuten Hochwasser zerstörten Gebiete in Deutschland.

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 jährliche Corruption Perception-Index von Transparency International.

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 dieser Abteilung ist es, Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, Korruption und Betrug sowie andere 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 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young GmbH 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

Im Jahr 2012 hat der Vorstand eine umfangreiche Anti-Korruptionsrichtlinie sowie eine Spendenrichtlinie verabschiedet.

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

Im Frühjahr 2012 haben wir ein elektronisches Lernprogramm zum Thema Kartellrecht in bisher über 30 Ländern etabliert. Alle Mitarbeiter weltweit mit einem PC-Arbeitsplatz sind ver-

pflichtet, am Programm, teilzunehmen. Das Programm steht in zehn Sprachen zur Verfügung. Bisher wurden rund 40.000 Einladungen dazu versandt. Alle oberen Führungskräfte und Führungskräfte haben bereits teilgenommen

SO4 Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsfällen

Im Berichtszeitraum gab es eine geringe Zahl von Einzelfällen korrupten Verhaltens im Unternehmen. Diese Fälle wurden mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung, ggf. auch mit Strafanzeigen geahndet.

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 andere geldwerte Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder Wahlvereinigungen. Dies ist auch in der Spendenrichtlinie des Konzerns verankert.

SO7 Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens (Zusatz)

Über Klagen wegen angeblichen Verstößen gegen das Kartellrecht berichten wir im Anhang zum Konzernabschluss, Nr. 34 (Geschäftsbericht 2012, S. 236 ff.) und soweit erforderlich in unseren Zwischenfinanzberichten.

SO8 Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen

Über Bußgelder oder Sanktionen aufgrund von Rechtsverstößen berichten wir im Anhang zum Konzernabschluss, Nr. 34 (Geschäftsbericht 2012, S. 236 ff.) und soweit erforderlich in unseren Zwischenfinanzberichten.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Unsere Produktverantwortung erstreckt sich über den gesamten Lebenszyklus eines Erzeugnisses – angefangen bei den eingesetzten Rohstoffen über die Entwicklung und Fertigung bis hin zur Nutzung und späteren Verwertung. Continental übernimmt die Entwicklung und Herstellung nach bestmöglichen Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Die Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge. Unser Qualitätsmanagement nach ISO 9001, das an allen Standorten weltweit besteht und regelmäßig zertifiziert wird, beinhaltet umfassende Vorgaben zur Produktsicherheit und -qualität. Denn dies ist die Basis für die Erfüllung der vielfältigen Anforderungen im Bereich Produktverantwortung, die vor allem seitens der Hersteller 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

Continental übernimmt die Entwicklung und Herstellung nach bestmöglichen Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Die Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge.

Beim Einsatz der Rohstoffe achten wir auf die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen, wichtige Informationen liefern unsere inzwischen 14 Produkt-Ökobilanzen (11 in der Rubber Group, 3 in der Automotive Group). In der Fertigung wollen wir bis 2016 jährlich den Energie- und Wasserverbrauch, die CO₂-Emissionen und das Abfallaufkommen um drei Prozent senken (Basisjahr: 2012). Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Verwertungsquote betrieblicher Abfälle jährlich um zwei Prozent zu steigern.

Um die Recyclingfähigkeit der Erzeugnisse in Zusammenarbeit mit den 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 sogenannten Recycling Pass, der unter anderem Bauteilzeichnungen, Werkstoffdaten und Demontageschritte für die Erzeugnisse enthält. Diese Form der Informationsaufbereitung hat sich als sehr praktikabel erwiesen 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 2012 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes, sprich rund 11 Mrd Euro, 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 Kraftstoffen als auch für Bio-Fuels (Bioethanol) eignen.

Continental beteiligt sich national und im europäischen Verbund an Initiativen zur Minderung der Reifen- und Fahrbahngeräusche – unter anderem an dem Forschungsprojekt „SILENCE“ der Europäischen Union (EU) und den bundesweiten Projekten „Leiser Verkehr“ und „Leiser Straßenverkehr“.

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 Sach-

mängel vorwerfen. Dazu zählen Ansprüche aus angeblichen Vertragsverstößen, Rückrufaktionen oder staatliche Geldbußen. Detailliert informiert hierzu der aktuelle Geschäftsbericht. Von 2006 bis Ende 2012 beliefen sich die Gesamtkosten für die Beilegung aller derartigen Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio Euro jährlich.

Geschäftsbericht 2012 – 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 EU eine einheitliche Kennzeichnungspflicht für Kraftfahrzeugreifen, um die Verkehrssicherheit zu erhöhen und gleichzeitig den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren: Das EU-Reifenlabel informiert anhand von drei Kriterien über umwelt- und sicherheitsrelevante Eigenschaften eines Reifens. Continental 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 EU relevant (REACH: Registrierung, Evaluation und Autorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe gegenüber der Europäischen Chemikalienagentur ECHA (European Chemicals Agency) ab. Ein bedeutender Teil der an Continental gelieferten Stoffe musste bis Ende Mai 2013 von den Herstellern registriert werden. Dazu war es erforderlich, umfangreiche Daten etwa zur Humantoxizität, der Umweltgefährlichkeit und der sicheren Verwendung zu erheben, in Dossiers zusammenzufassen und bei der ECHA einzureichen. Die Daten zur sicheren Verwendung wurden gemeinsam von den herstellenden und verwendenden Industrien wie Continental ermittelt.

PR6 Gesetze und Standards für die Produktwerbung

Die Einhaltung aller auf die Continental AG und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren Gesetze und Vorschriften ein-

schließlich der jeweils anwendbaren Gesetze zur Verhinderung unlauteren Wettbewerbs ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

PR7 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/index.php?id=53>

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.

Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG nimmt seit 2012 am UN Global Compact teil. Der Global Compact stützt sich auf zehn Grundprinzipien, aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Diese Tabelle zeigt, mit welchen Leitlinien und Managementsystemen Continental die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact unterstützt. Außerdem fasst sie die Fortschritte bei deren Umsetzung im Jahr 2012 zusammen.

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2012
Menschenrechte			
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> › Unternehmensleitlinien BASICS › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> › Teilnahme an den Veranstaltungen und Diskussionen im Deutschen Global Compact-Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> › Auszubildende erhalten künftig nach Abschluss unbefristete Arbeitsverträge.
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> › Supplier Code of Conduct 		
Arbeitsnormen			
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	<ul style="list-style-type: none"> › Unternehmensleitlinien BASICS › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> › Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die darin bestimmten Werte für die Personalpolitik. 	<ul style="list-style-type: none"> › 71 Prozent der Continental-Mitarbeiter sind in OECD-Ländern beschäftigt, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit gewährleisten. In Deutschland wurden für knapp 85 Prozent der Stammbesellschaft Kollektivvereinbarungen getroffen.
Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> › Supplier Code of Conduct 		
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit			
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> › Unternehmensleitlinien BASICS › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung › Code of Conduct für Mitarbeiter › Supplier Code of Conduct › Mitglied bei „Charta der Vielfalt“ 	<ul style="list-style-type: none"> › Schwerpunkte: Förderung der Vielfalt der Geschlechter sowie der internationalen Vielfalt › Mittelfristiges Ziel: 20 Prozent Frauen im Aufsichtsrat › Ziel 2020: 16 Prozent Frauen in Führungspositionen (aktuell 8%) 	<ul style="list-style-type: none"> › Im achtköpfigen Vorstand ist seit 2011 eine Frau vertreten.
Umweltschutz			
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> › Continental-Umweltpolitik › Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an allen umweltrelevanten Standorten › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung › Continental-Mission 	<ul style="list-style-type: none"> › Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen › Bisher insgesamt 14 Produkt-Ökobilanzen erstellt, um detaillierte Aussagen über Umweltauswirkungen zu erhalten. › Energie- und ressourceneffiziente Produktionsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> › Die Investitionen für Forschung und Entwicklung erhöhten sich auf 1.766,2 Mio Euro (2011: 1.608,7 Mio Euro).

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2012
Prinzip 8: Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> › Continental-Umweltpolitik › Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an allen umweltrelevanten Standorten › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung › Code of Conduct für Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> › Beantwortung des Fragebogens des Carbon Disclosure Projects (CDP). Damit ist ein öffentliches Ranking der Unternehmen durch CDP verbunden. › Für die Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten wird regelmäßig der Stand der Zertifizierungen nach ISO 14001 erfragt. › Neue Lieferanten werden anhand eines Fragebogens, der zahlreiche Umweltaspekte enthält befragt und bewertet. 	<ul style="list-style-type: none"> › Bei der jüngsten, im Oktober 2012 veröffentlichten Bewertung des CDP, gehört Continental zu denjenigen deutschen Unternehmen, die sich gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten verbessert haben. › Ende 2012 waren mehr als 1.900 der 5.000 der Lieferanten für Produktionsmaterialien nach ISO 14001 zertifiziert.
Prinzip 9: Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	<ul style="list-style-type: none"> › Continental-Umweltpolitik › Continental-Mission 	<ul style="list-style-type: none"> › Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen › Steigerung der Energieeffizienz über alle Phasen des Produktlebenszyklus › Forcierung des Einsatzes nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und pflanzlicher Öle › Continental ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Naturkautschuk“ und beteiligt sich am EU-Forschungsprojekt „SILENCE“ sowie an bundesweiten Projekten zum Thema leiser Verkehr. 	<ul style="list-style-type: none"> › Im Herbst 2012 startete der Bau einer neuen Produktionsstätte für runderneuerte Lkw- und Bus-Reifen sowie einer Recycling-Anlage für das Gummi gebrauchter Reifen. › Im Jahr 2012 entfiel etwa ein Drittel des Konzernumsatzes – das sind rund 11 Mrd Euro – auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder CO₂-Emissionen beitragen.
Korruptionsbekämpfung Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	<ul style="list-style-type: none"> › Code of Conduct › Anti-Korruptionsrichtlinie 	<ul style="list-style-type: none"> › Compliance-Abteilung › Schulungsprogramme für Mitarbeiter › E-Learning-Programm zum Thema Kartellrecht: Programm in 10 Sprachen, verpflichtend für alle Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz › Hotline für Mitarbeiter und Externe 	<ul style="list-style-type: none"> › Neufassung des Code of Conduct und Verabschiedung der neuen Anti-Korruptionsrichtlinie im Jahr 2012. › Roll-out E-Learning-Programm zum Thema Kartellrecht (Start Frühjahr 2012): Alle Führungskräfte und oberen Führungskräfte haben teilgenommen.

Continental Aktiengesellschaft
Vahrenwalder Straße 9
DE-30165 Hannover
www.continental-corporation.com