

Erklärungen zur Unternehmensführung weiterer Konzerngesellschaften nach § 289f Abs. 4 HGB

Neben der Continental AG sind die nachstehend genannten Konzerngesellschaften nach den §§ 36 und 52 GmbHG bzw. §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 AktG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen. Diese Gesellschaften sind nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet, weil bei ihnen die Befreiungsvorschriften nach § 264 Abs. 3 HGB in Anspruch genommen werden. Gemäß § 289f Abs. 4 Satz 2 und 3 HGB veröffentlichen diese Gesellschaften daher im Folgenden jeweils nach § 289f Abs. 1 Satz 2 HGB ihre Erklärung mit den Festlegungen und Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB.

Gesellschaft	Seite
ADC Automotive Distance Control Systems GmbH, Lindau	2
Benecke-Kaliko AG, Hannover	3
Continental Automotive GmbH, Hannover	4
Continental Engineering Services GmbH, Frankfurt am Main	5
Continental Reifen Deutschland GmbH, Hannover	6
ContiTech Antriebssysteme GmbH, Hannover	7
ContiTech Elastomer-Beschichtungen GmbH, Hannover	8
ContiTech Luftfedersysteme GmbH, Hannover	9
ContiTech MGW GmbH, Hannoversch Münden	10
ContiTech Schlauch GmbH, Hannover	11
ContiTech Techno-Chemie GmbH, Karben	12
ContiTech Transportbandsysteme GmbH, Hannover	13
ContiTech Vibration Control GmbH, Hannover	14
Conti Temic microelectronic GmbH, Ingolstadt	15
Elektrobit Automotive GmbH, Erlangen	16
Konrad Hornschuch AG, Weißbach	17
Phoenix Compounding Technology GmbH, Hamburg	18
Vergölst GmbH, Bad Nauheim	19
<u>Anhang</u> : Regeln zur Bestimmung der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 Satz 1 AktG bzw. unterhalb der Geschäftsführung, § 36 GmbHG	20

Erklärung der ADC Automotive Distance Control Systems GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ADC Automotive Distance Control Systems GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 17 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Zum 31. Dezember 2021 lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 33 %, in der Geschäftsführung bei 0 %.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 29 % für die erste Führungsebene und 20 % für die zweite Führungsebene.

Diese Ziele wurden für beide Führungsebenen erreicht (29 % Frauenanteil auf der ersten Führungsebene, 22 % auf der zweiten Führungsebene).

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 29 % für die erste Führungsebene und 22 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der Benecke-Kaliko AG nach § 289f Abs. 4 HGB

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist nach § 111 Abs. 5 AktG verpflichtet, jeweils Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand sowie Fristen zum Erreichen dieser Ziele festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil im Vorstand. Mit einem Frauenanteil von 33 % wurde dieses Ziel für den Aufsichtsrat erreicht. Für den Vorstand wurde die Zielgröße verfehlt, sie betrug zum 31. Dezember 2021 0 %, da das einzige Vorstandsmitglied männlich ist. Es sollte im Bezugszeitraum ein weiteres Mitglied in den Vorstand bestellt werden, jedoch konnte keine adäquate weibliche Führungskraft gefunden werden, daher bestand der Vorstand zum Stichtag weiterhin aus einer Person.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Aufsichtsrat folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil im Vorstand.

Der Vorstand der Gesellschaft hat Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen der Gesellschaft unterhalb des Vorstands festgelegt.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Vorstand folgende Zielgrößen festgelegt: 29 % für die erste Führungsebene und 24 % für die zweite Führungsebene. Beide Zielgrößen wurden verfehlt (auf der ersten Führungsebene betrug der Frauenanteil 14 %, auf der zweiten Führungsebene 17 %). Die Zielgrößen wurden beschlossen, bevor die Konrad Hornschuch AG und die ContiTech Elastomer-Beschichtungen GmbH zusammen mit der Benecke-Kaliko AG Teil des jetzigen Geschäftsfeld Surface Solutions im Unternehmensbereich ContiTech wurden. Durch diese strukturellen Änderungen sowie durch weitere Personalwechsel sank der Anteil der Frauen in diesen Führungspositionen. Die Bemühungen, freiwerdende Stellen mit geeigneten Frauen aus dem Konzern zu besetzen, waren nur teilweise erfolgreich, sodass die gesetzten Zielquoten verfehlt wurden.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Vorstand folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 29 % für die erste Führungsebene und 28 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der Continental Automotive GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 2 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Continental Automotive GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem MitbestG zu bestellen ist, der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 25 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Die Zielgröße für den Aufsichtsrat wurde erreicht, in der Geschäftsführung wurde das Ziel mit einem Frauenanteil von 50 % übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Aufsichtsrat folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 25 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 17 % für die erste Führungsebene und 13 % für die zweite Führungsebene. Die Zielgröße für die erste Führungsebene wurde mit einem Frauenanteil von 7 % verfehlt, die Zielgröße auf der zweiten Führungsebene mit einem Frauenanteil von 23 % hingegen deutlich übertroffen. Die Organisationsänderungen im Unternehmensbereich Automotive im Jahr 2021 haben dazu geführt, dass die ursprünglichen Annahmen zur Besetzung der Führungsebenen in der Gesellschaft nicht mehr zutreffen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen zeigt sich in dem Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene, aus dem sich eine gute Perspektive für die weitere Entwicklung des Frauenanteils auch auf der höheren Führungsebene ergibt.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 7 % für die erste Führungsebene und 23 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der Continental Engineering Services GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Continental Engineering Services GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 16 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 17 %, in der Geschäftsführung 0 %.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende, neue Zielgrößen festgelegt: 17 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 33 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 11 % für die zweite Führungsebene. Auf beiden Führungsebenen waren zum Ende des Bezugszeitraums keine Frauen vertreten, sodass die Zielgröße für die zweite Führungsebene verfehlt wurde. Es ist trotz großer Bemühungen im Auswahlprozess nicht gelungen, eine ausreichende Anzahl von Stellen auf der zweiten Führungsebene mit Frauen zu besetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die absolute Anzahl von Stellen auf dieser Führungsebene im Bezugszeitraum aufgrund von Reorganisationen variierte. Es ist geplant, den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene in der Gesellschaft durch eine gezielte Personalentwicklung und Cross-Moves innerhalb des Unternehmensbereichs Automotive auf 17 % bis 2026 zu erhöhen. Des Weiteren ist auch geplant, dass in der Gesellschaft weitere Stellen entstehen, die der zweiten Führungsebene zuzurechnen sind.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 17 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße 0 % auf der ersten Führungsebene: Die Gesellschaft ist organisatorisch der Forschungs- und Entwicklungseinheit he[a]t im Unternehmensbereich Automotive zugeordnet. Mitarbeiter der ersten Führungsebene berichten an den Leiter dieser Einheit. Bei der Gesellschaft gibt es aktuell nur eine Person, die der ersten Führungsebene im Continental-Konzern zuzurechnen ist. Diese Person ist männlich, hat ihre Funktion im Jahr 2020 angetreten und wird sie bis auf weiteres ausfüllen. Es ist nicht geplant, dass in der Gesellschaft weitere Stellen entstehen, die der ersten Führungsebene zuzurechnen sind.

Erklärung der Continental Reifen Deutschland GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 2 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Continental Reifen Deutschland GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem MitbestG zu bestellen ist, der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 17 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat und 33 % in der Geschäftsführung wurden beide Zielgrößen erreicht bzw. übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 17 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 33 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 21 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 18 % auf der ersten Führungsebene und einem Frauenanteil von 20 % auf der zweiten Führungsebene wurde die Zielgröße auf der ersten Führungsebene deutlich übertroffen und auf der zweiten Ebene nur sehr knapp verfehlt. Die Zielverfehlung ergibt sich daraus, dass nach einem Personalwechsel eine zuvor weiblich besetzte Stelle ersatzlos weggefallen ist.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 18 % für die erste Führungsebene und 22 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der ContiTech Antriebssysteme GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Antriebssysteme GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 40 % im Aufsichtsrat und einer zum Ende des Bezugszeitraums rein weiblichen Geschäftsführung wurden die gesetzten Zielgrößen übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: Über 30 % für die erste Führungsebene und 12 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 44 % auf der ersten und 18 % auf der zweiten Führungsebene wurden diese Ziele übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 44 % für die erste Führungsebene und 25 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der ContiTech Elastomer-Beschichtungen GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Elastomerbeschichtungen GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Im Aufsichtsrat wurde die Zielgröße mit einem Frauenanteil von 33 % erreicht, in der Geschäftsführung wurde sie verfehlt. Die Geschäftsführung bestand zum Ende des Bezugszeitraums aus einem männlichen Geschäftsführer. Es sollte im Bezugszeitraum ein weiteres Mitglied in die Geschäftsführung bestellt werden, jedoch konnte keine adäquate weibliche Führungskraft gefunden werden, daher bestand die Geschäftsführung zum Stichtag weiterhin aus einer Person.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: Über 30 % für die erste Führungsebene und 15 % für die zweite Führungsebene. Auf beiden Führungsebenen sind keine Frauen beschäftigt, sodass beide Zielgrößen verfehlt wurden. Nach dem Beschluss der Zielgrößen wurde die Gesellschaft Teil des Geschäftsfelds Surface Solutions innerhalb des Unternehmensbereichs ContiTech. Diese konzerninterne Neustrukturierung, die auch weitere Gesellschaften umfasste, führte dazu, dass bei der ContiTech Elastomer-Beschichtungen GmbH keine Position vorhanden ist, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Weiterhin ist nach diesen Regeln in der Gesellschaft nur eine, männlich besetzte, Position vorhanden, die der zweiten Führungsebene zuzurechnen ist.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 0 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgrößen von 0 %: Die Tätigkeiten der Gesellschaft sind dem Geschäftsfeld Surface Solutions innerhalb des Unternehmensbereichs ContiTech zuzurechnen. Das Geschäftsfeld umfasst mehrere Gesellschaften im In- und Ausland. Aufgrund der Struktur des Geschäftsfelds ist in der Gesellschaft keine Position vorhanden, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Weiterhin ist nach diesen Regeln in der Gesellschaft nur eine Position vorhanden, die der zweiten Führungsebene zuzurechnen ist. Diese Position ist derzeit männlich besetzt, Änderungen an der Besetzung sind nicht geplant. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in den Führungsebenen zu erhöhen. Es ist geplant, dieses Ziel durch eine Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen in den größeren Gesellschaften des Unternehmensbereichs ContiTech zu erreichen, die über eine deutliche größere Anzahl von Führungspositionen verfügen.

Erklärung der ContiTech Luftfedersysteme GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Luftfedersysteme GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Für den Aufsichtsrat wurde die Zielgröße mit einem Frauenanteil von 50 % übertroffen, für die Geschäftsführung wurde die Zielgröße verfehlt, sie betrug zum 31. Dezember 2021 0 %, da das einzige Mitglied der Geschäftsführung männlich ist. Es sollte im Bezugszeitraum ein weiteres Mitglied in die Geschäftsführung bestellt werden, jedoch konnte keine passende weibliche Führungskraft gefunden werden, daher bestand die Geschäftsführung zum Stichtag weiterhin aus einer Person.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 50 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und ebenfalls 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 15 % für die erste Führungsebene und 17 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 20 % auf beiden Führungsebenen wurden die Zielgrößen jeweils erreicht.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für die erste Führungsebene und 27 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der ContiTech MGW GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech MGW GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat wurde diese Zielgröße erreicht, die Zielgröße bei der Geschäftsführung mit einer rein männlich besetzten Geschäftsführung verfehlt. In dem Bezugszeitraum kam es zu einer Neubesetzung in der Geschäftsführung. Trotz großer Bemühungen konnte keine auf das Stellenprofil passende, weibliche Kandidatin identifiziert werden. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in der Geschäftsführung zu erhöhen und dies im Falle von Neubesetzungen entsprechend zu berücksichtigen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 21 % für die zweite Führungsebene. Beide Zielgrößen wurden erreicht, die Zielgröße für die zweite Führungsebene mit einem Frauenanteil von 29 % übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 29 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf der ersten Führungsebene: Bei der Gesellschaft gibt es nur eine Position, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Es handelt sich um die Leitung der Forschung und Entwicklung des Geschäftsfelds Mobile Fluid Systems innerhalb des Unternehmensbereichs ContiTech. Diese Position ist männlich besetzt, Änderungen an der Besetzung sind derzeit nicht geplant. Dies wird sich voraussichtlich auch bis 2026 nicht ändern. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in den Führungsebenen zu erhöhen. Es ist geplant, dieses Ziel durch eine Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen in den größeren Gesellschaften des Unternehmensbereichs ContiTech zu erreichen, die über eine deutliche größere Anzahl von Führungspositionen verfügen.

Erklärung der ContiTech Schlauch GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Schlauch GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Für den Aufsichtsrat wurde die Zielgröße mit einem Frauenanteil von 50 % übertroffen, für die Geschäftsführung wurde die Zielgröße verfehlt, da zum Ende des Bezugszeitraums keine Frau Teil der Geschäftsführung war. In dem Bezugszeitraum kam es zu zwei Neubesetzungen in der Geschäftsführung. Trotz großer Bemühungen konnte keine auf das Stellenprofil passende, weibliche Kandidatin identifiziert werden. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in der Geschäftsführung zu erhöhen und dies im Falle von Neubesetzungen entsprechend zu berücksichtigen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 50 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für die erste Führungsebene und 0 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 0 % auf beiden Führungsebenen wurde die Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene verfehlt. Dies liegt darin begründet, dass es, anders als bei der Zielsetzung angenommen, bei der ContiTech Schlauch GmbH zum Ende des Bezugszeitraums keine Position gab, die der ersten Führungsebene zuzuordnen ist.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 50 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf der ersten Führungsebene: Bei der Gesellschaft gibt es derzeit keine Position, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Ein Aufbau solcher Positionen ist nicht geplant. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in den Führungsebenen zu erhöhen. Es ist geplant, dieses Ziel durch eine Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen in den größeren Gesellschaften des Unternehmensbereichs ContiTech zu erreichen, die über eine deutliche größere Anzahl von Führungspositionen verfügen.

Erklärung der ContiTech Techno-Chemie GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Techno-Chemie GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat und 100 % in der Geschäftsführung wurden diese Ziele übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 13 % für die erste Führungsebene und 11 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 13 % auf der ersten und 32 % auf der zweiten Führungsebene wurden die gesetzten Zielgrößen erreicht bzw. deutlich übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 25 % für die erste Führungsebene und 36 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der ContiTech Transportbandsysteme GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Transportbandsysteme GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat und 50 % bei den Geschäftsführern wurden die gesetzten Zielgrößen übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 18 % für die erste Führungsebene und über 30 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 20 % auf der ersten und 32 % auf der zweiten Führungsebene wurden die Zielgrößen leicht übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 30 % für die erste Führungsebene und 36 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der ContiTech Vibration Control GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der ContiTech Vibration Control GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 50 % im Aufsichtsrat wurde die gesetzte Zielgröße übertroffen. Aufgrund der mit zwei Männern besetzten Geschäftsführung wurde die Zielgröße für die Geschäftsführung verfehlt. Bei der Neubesetzung der Geschäftsführung gab es keine weiblichen Bewerberinnen, die das spezifische Anforderungsprofil für die Aufgaben in der Geschäftsführung erfüllt hätten.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 50 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 13 % für die erste Führungsebene und 13 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 20 % auf der ersten und 24 % auf der zweiten Führungsebene wurden die Zielgrößen übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 20 % für die erste Führungsebene und 25 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der Conti Temic microelectronic GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 2 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Conti Temic microelectronic GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem MitbestG zu bestellen ist, der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 16 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 25 % im Aufsichtsrat und 50 % in der Geschäftsführung wurden diese Ziele übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 17 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 0 % auf der ersten und 25 % auf der zweiten Führungsebene wurden die Zielgrößen erreicht bzw. übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 25 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf der ersten Führungsebene: Nach derzeitiger Planung wird es bis Ende 2026 in der Gesellschaft keine Person mehr geben, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Aktuell ist in der Gesellschaft eine Person der ersten Führungsebene zuzurechnen. Diese Person ist männlich, eine Neubesetzung der Position ist derzeit nicht geplant.

Erklärung der Elektrobit Automotive GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Elektrobit Automotive GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 16 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0% für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat und 50 % in der Geschäftsführung wurden diese Zielgrößen übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50% für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 0 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 100 % auf der ersten und 43 % auf der zweiten Führungsebene wurden die Zielgrößen übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 100 % für die erste Führungsebene und 43 % für die zweite Führungsebene.

Erklärung der Konrad Hornschuch AG nach § 289f Abs. 4 HGB

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist nach § 111 Abs. 5 AktG verpflichtet, jeweils Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand, sowie Fristen zum Erreichen dieser Ziele festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0 % für den Frauenanteil im Vorstand. Zum 31. Dezember 2021 lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 50 %, im Vorstand bei 0 %.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil im Vorstand.

Der Vorstand der Gesellschaft hat Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen der Gesellschaft unterhalb des Vorstands festgelegt.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Vorstand folgende Zielgrößen festgelegt: 20 % für die erste Führungsebene und 28 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 33 % auf der zweiten Führungsebene wurde die Zielgröße übertroffen. Auf der ersten Führungsebene gab es zum Ende des Bezugszeitraums nur eine Position. Diese ist von einem Mann besetzt, sodass die Zielgröße verfehlt wurde. Die Zielgrößen wurden beschlossen, bevor die Konrad Hornschuch AG und die ContiTech Elastomer-Beschichtungs GmbH zusammen mit der Benecke-Kaliko AG Teil des jetzigen Geschäftsfeld Surface Solutions im Unternehmensbereich ContiTech wurden. Durch die Umstrukturierung und Integration innerhalb des Continental-Konzerns und des Unternehmensbereichs gab es zum Stichtag nur noch eine – männlich besetzte – Position auf der ersten Führungsebene, sodass die gesetzte Zielgröße verfehlt wurde. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote zu erhöhen und dies im Falle von Neubesetzungen entsprechend zu berücksichtigen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat der Vorstand folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 33 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf der ersten Führungsebene: Bei der Gesellschaft gibt es nur eine Position, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Die Position ist männlich besetzt. Änderungen an der Besetzung sind derzeit nicht geplant. Dies wird sich voraussichtlich auch bis 2026 nicht ändern. Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote in den Führungsebenen zu erhöhen. Es ist geplant, dieses Ziel durch eine Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen in den größeren Gesellschaften des Unternehmensbereichs ContiTech zu erreichen, die über eine deutliche größere Anzahl von Führungspositionen verfügen.

Erklärung der Phoenix Compounding Technology GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Phoenix Compounding Technology GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und über 30 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat wurde die Zielgröße übertroffen. Aufgrund der mit zwei Männern besetzten Geschäftsführung wurde die Zielgröße für die Geschäftsführung verfehlt. Im Jahr 2020 wurden beide Positionen in der Geschäftsführung in- und extern ausgeschrieben. Trotz intensiver Bemühungen gab es keine weiblichen Bewerberinnen, die das angestrebte, breite Profil für die konkreten Positionen erfüllt haben.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 30 % für die erste Führungsebene und 26 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 27 % auf der zweiten Führungsebene wurde diese Zielgrößen erreicht. Auf der ersten Führungsebene gab es zum Ende des Bezugszeitraums nur eine Person. Bei ihr handelt es sich um einen Mann, sodass der angestrebte Frauenanteil nicht erreicht wurde. Trotz großer Bemühungen konnte bei der Besetzung der Stelle im Jahr 2020 keine auf das Stellenprofil passende, weibliche Kandidatin identifiziert werden.

Grundsätzlich zielt die Strategie des Unternehmensbereichs ContiTech darauf ab, die Frauenquote zu erhöhen und dies im Falle von Neubesetzungen zu berücksichtigen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 27 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf der ersten Führungsebene: Die Gesellschaft ist organisatorisch der Zentralfunktion Material, Technologies und Operations zugeordnet. Mitarbeiter der ersten Führungsebene berichten an den Leiter dieser Zentralfunktion. Bei der Gesellschaft gibt es aktuell nur eine Person, die der ersten Führungsebene zuzurechnen ist. Diese Person ist männlich und wird die Position bis auf weiteres ausfüllen. Es ist nicht geplant, dass in der Gesellschaft weitere Stellen entstehen, die der ersten Führungsebene zuzurechnen sind.

Erklärung der Vergölst GmbH nach § 289f Abs. 4 HGB

Nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG legt für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bei denen – wie bei der Vergölst GmbH – ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbG zu bestellen ist, die Gesellschafterversammlung eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung und eine Frist zu deren Erreichung fest.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: über 30 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 0 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Mit einem Frauenanteil von 33 % im Aufsichtsrat und 50 % in der Geschäftsführung wurden diese Ziele übertroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Gesellschafterversammlung folgende Zielgrößen festgelegt: 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und 50 % für den Frauenanteil in der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gemäß § 36 GmbHG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sowie Zielerreichungsfristen festzulegen.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 14 % für die erste Führungsebene und 26 % für die zweite Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von jeweils 0 % wurden diese Ziele verfehlt, da es nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen zum 31. Dezember 2021 keine bei der Gesellschaft angestellte Person gibt, die der ersten oder der zweiten Führungsebene zuzurechnen ist.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 hat die Geschäftsführung folgende Zielgrößen festgelegt: 0 % für die erste Führungsebene und 0 % für die zweite Führungsebene.

Begründung für die Zielgröße von 0 % auf beiden Führungsebenen: Die Geschäftsführung der Gesellschaft ist mit zwei Personen besetzt, eine Person ist weiblich. Da der Arbeitsvertrag dieser Person nicht mit der Gesellschaft besteht, ist sie nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen nicht der ersten oder der zweiten Führungsebene zuzurechnen. Im Übrigen gibt es in der Gesellschaft keine weiteren Positionen, die nach den bei Continental geltenden Regeln zur Bestimmung der Führungsebenen der ersten oder zweiten Führungsebene zuzurechnen sind. Ein Aufbau solcher Positionen ist nicht geplant.

Anhang

Regeln zur Bestimmung der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 Satz 1 AktG bzw. unterhalb der Geschäftsführer, § 36 GmbHG

Der Continental-Konzern ist in vier Unternehmensbereiche (Automotive, Tires, ContiTech und Contract Manufacturing) mit 17 Geschäftsfeldern gegliedert. Der Vorstand der Muttergesellschaft, der Continental AG, setzt sich zusammen aus den Verantwortlichen für die Unternehmensbereiche Automotive (derzeit in Personalunion mit dem Vorstandsvorsitzenden, ebenfalls verantwortlich für Contract Manufacturing), Tires und ContiTech sowie dem Vorstandsvorsitzenden, der Vorständin für Finanzen, Controlling und IT und der Vorständin für Personal und Nachhaltigkeit/Arbeitsdirektorin.

Für die Gesellschaften des Continental-Konzerns, die nach § 76 Abs. 4 Satz 1 AktG und § 36 GmbHG Ziele für den Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsführung festzulegen haben, wird die Zugehörigkeit zu den Führungsebenen anhand folgender Kriterien bestimmt:

Bei den paritätisch mitbestimmten GmbHs werden bei der Festlegung der ersten Führungsebene die Personen berücksichtigt, die dem Mitglied des Vorstands unmittelbar untergeordnet sind, das für den Unternehmensbereich verantwortlich ist, der die Gesellschaft operativ jeweils zuzuordnen ist. Als zweite Führungsebene sind die Personen definiert, die einem Mitglied der ersten Führungsebene des Unternehmensbereichs unmittelbar untergeordnet sind. Bei der Continental AG setzen sich die beiden Führungsebenen aus den Personen zusammen, die dem Vorstandsvorsitzenden, der Vorständin für Finanzen, Controlling und IT und der Arbeitsdirektorin/Vorständin für Personal und Nachhaltigkeit nachgeordnet sind.

Bei den Konzerngesellschaften, die dem Drittelbeteiligungsgesetz unterliegen, werden bei der Festlegung der ersten Führungsebene die Personen berücksichtigt, die dem jeweils verantwortlichen Leiter des Geschäftsfelds, der Zentralfunktion oder einer vergleichbaren Funktion des Unternehmensbereichs, welchem die Aktivitäten der jeweiligen Konzerngesellschaft zuzuordnen sind, unmittelbar untergeordnet sind. Als zweite Führungsebene sind die Personen definiert, die einem Mitglied der ersten Führungsebene des jeweiligen Geschäftsfelds unmittelbar untergeordnet sind.

Erfasst werden jeweils allerdings nur die Personen in beiden Führungsebenen, die Führungs-/Personalverantwortung für weitere Mitarbeiter des Konzerns und einen Anstellungsvertrag mit der jeweiligen Konzerngesellschaft haben.

Von vorstehenden Regelungen kann im Einzelfall mit Zustimmung der Vorständin für Personal und Nachhaltigkeit/Arbeitsdirektorin abgewichen werden, wenn diese Regelungen insbesondere aufgrund von Änderungen der Konzernstruktur zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen.