

Kritische AktionärInnen
DAIMLER



Beate Winkler-Pedernera
Wilhelm-Milius-Weg 9
21684 Stade
Tel. 04141/411481
E-Mail: mail.beatewinkler@googlemail.com

Postfach 30 03 07
50773 Köln
Tel. 0221 / 599 56 47
Fax: 0221 – 599 10 24
dachverband@kritischeaktionaere.de
www.kritischeaktionaere.de

Daimler AG
Investor Relations
HPC 096 - 0324
70546 Stuttgart
Fax: 0711 – 17 94 075
Email: investor.relations@daimler.com

Stade, 29.3.11

**Gegenantrag zur 4. Hauptversammlung der Daimler AG
bezüglich der Nichtentlastung des Vorstands
Tagesordnungspunkt 3**

Zu Punkt 3 der Tagesordnung stelle ich als ordentlich in das Namensverzeichnis eingetragene Aktionärin nach § 126 des Aktiengesetzes einen Gegenantrag. Ich oder ein persönlich von mir Beauftragter werden an der Aktionärshauptversammlung teilnehmen und dem Vorschlag auf Entlastung des Vorstands widersprechen. Gleichzeitig will ich bzw. mein Beauftragter die anderen Aktionäre veranlassen, für meinen Gegenantrag zu stimmen.

Hiermit fordere ich Sie auf, meinen Antrag und seine Begründung gemäß §§ 125, 126 des Aktiengesetzes den Aktionären mitzuteilen.

Antrag: „Den Mitgliedern des Vorstandes wird die Entlastung verweigert“.

Begründung:

Als Sprecherin der Kritischen AktionärInnen Daimler (www.kritischeaktionaere.de) unterstütze ich ausdrücklich die bisherigen Bemühungen des Betriebsrates und der Unternehmensleitung um jegliche Gleichstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Es wurde erkannt, dass

- der demographische Wandel es nicht erlaubt, auf die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Hälfte der Bevölkerung zu verzichten

- das Unternehmensergebnis von Firmen mit mehr Frauen im Top-Management das der Unternehmen mit weniger weiblichen Führungskräften übertrifft
- mit Frauen in Führungspositionen die Corporate Governance konsequenter und nachhaltiger gelebt wird
- vielfältig zusammengesetzte Teams zu besseren Ergebnissen und Entscheidungen führen als homogene
- die verstärkte Präsenz von Frauen für mehr Effizienz und Produktivität sorgt
- Frauen sorgfältiger mit Betriebsmitteln umgehen und die Produktqualität erhöhen
- Mitarbeiterinnen in Forschung, Strategie, Entwicklung und Vertrieb einen entscheidenden Beitrag zur Passgenauigkeit der Produkte für einen heterogenen Markt leisten
- Gender Diversity das Image eines Unternehmens in der Öffentlichkeit und dessen Wert bei Rating-Agenturen und Analysten stärkt
- die volle Bandbreite aller Geschäftschancen nur genutzt werden kann, wenn unterschiedliche Perspektiven in das Geschäft eingebracht werden

Die Maßnahmen nach der Erklärung zur Chancengleichheit vom Jahr 2001 bescherte zwar bis 2009 auf den Ebenen E3 und E4 Erfolge, jedoch weder bei den Meisterinnen noch in den obersten Chefetagen.

Seit diesem Jahr sitzt erstmalig Frau Hohmann-Dennhardt als weibliches Mitglied im Vorstand und Frau Sari Baldauf gehört seit 2008 dem Aufsichtsrat an. Dies entspricht gerademal 7,4 Prozent. Im Bereich E1 gibt es nur rund 3 Prozent Frauen und dies steigert sich im Bereich E2 nur geringfügig (5 Prozent).

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung empfiehlt: „Soll der Anteil von Frauen in den Top-Gremien in absehbarer Zeit signifikant gesteigert werden, sind verbindliche Zielgrößen und deren entschlossene Umsetzung in den Unternehmen notwendig – unverbindliche Selbstverpflichtungen haben angesichts der Zahlen an Glaubwürdigkeit verloren.“ Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex²³ (DCGK), die sich mit Standards guter Unternehmensführung an die börsennotierten Unternehmen in Deutschland wendet, fordert seit Juni 2010 explizit eine „angemessene Berücksichtigung von Frauen“ in Aufsichtsräten und Vorständen. Unternehmen, die dieser Forderung nicht nachkommen, müssen sich öffentlich erklären (Comply or explain“-Prinzip). Die Telekom erreichte durch die Initiative rund um ihren Manager Thomas Sattelberger eine Erhöhung von Frauen in mittleren und höheren Führungsgremien von 19 auf 22,7 Prozent. Gerade hat Frankreich für Vorstände eine Frauenquote von 40 Prozent binnen eines Jahres eingeführt. Eine Quote von 30 Prozent in Führungsgremien, wie sie von Ursula von der Leyen gefordert wird, wäre auch für Daimler ein anstrebenwertes Ziel. Daimler selbst gibt sich mit 20 Prozent bis 2020 zufrieden (s. Nachhaltigkeitsbericht 2009).

Auch die Gesamtbelegschaft beinhaltet unverändert nur circa 12 Prozent Frauen. Muss man davon ausgehen, dass Frauen in gewissen Bereichen bei Daimler weiterhin ignoriert oder gar ausgegrenzt werden? Es gibt noch genug Führungskräfte und Personalbetreuer, die, insbesondere bei Müttern, sehr unsensibel und zum Teil auch unkorrekt sprechen und handeln. Zum Beispiel nimmt unser Unternehmen nach Beendigung der Elternzeit oft seine Pflicht, die Wiederaufnahme der Arbeit am vorherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz zu ermöglichen, nicht wahr. Dies

widerspricht sicher dem Geist des TOTAL E-Quality Prädikates, auf dessen mehrmalige Verleihung Daimler eigentlich zu Recht stolz sein kann.

Im Namen der Kritischen AktionärInnen werde ich weiterhin so lange die Nichtentlastung des Vorstandes fordern, bis wirklich die Vorteile der „mixed teams“ mit der immer wieder in Studien nachgewiesenen „Kreation von Mehrwert für die Aktionäre (Shareholder value creation)“ genutzt werden und der Anteil an Frauen durch einen weiter optimierten Umgang mit ihnen signifikant erhöht wird.

Beate Winkler-Pedernera

mail.beatewinkler@googlemail.com