

Corporate Governance Bericht

- 44 — **Entsprechenserklärung**
- 44 — **Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat**
- 46 — **Transparenz**
- 46 — **Risikomanagement**
- 46 — **Compliance**
- 46 — **Rechnungslegung und Abschlussprüfung**
- 46 — **Effizienzprüfung des Aufsichtsrats**
- 47 — **Vergütungsbericht**

GRI 102-16
102-18

Corporate-Governance-Regelungen sollen eine gute, verantwortungsvolle und wertorientierte Unternehmensführung sicherstellen. Die Bundesregierung hat am 1. Juli 2009 den Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) zu Grundsätzen guter Unternehmens- und Beteiligungsführung beschlossen. Der PCGK enthält wesentliche Bestimmungen geltenden Rechts zur Leitung und Überwachung von nicht börsennotierten Unternehmen, an denen die Bundesrepublik Deutschland mehrheitlich beteiligt ist, sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Ziel des PCGK ist es, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbar zu machen und die Rolle des Bundes als Anteilseigner klarer zu fassen. Zugleich soll das Bewusstsein für eine gute Corporate Governance erhöht werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Corporate Governance eine wesentliche Grundlage für den Erfolg des Deutschen Bahn Konzerns (DB-Konzerns) ist. Es ist unser Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und dabei die Interessen von Kunden, Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu fördern sowie das Vertrauen in den DB-Konzern zu bewahren und auszubauen.

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG (DB AG) erklären gemeinsam:

»Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 27. März 2019 hat die DB AG den von der Bundesregierung am 1. Juli 2009 verabschiedeten Empfehlungen zum PCGK mit Ausnahme von Ziffer 3.3.2 (Selbstbehalt beim Abschluss der D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat) entsprochen. Die DB AG beabsichtigt, den Empfehlungen des PCGK auch künftig, bis zu einer Entscheidung über den Selbstbehalt für den Aufsichtsrat mit der vorgenannten Ausnahme, zu entsprechen.«

Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat

Als deutsche Aktiengesellschaft unterliegt die DB AG mit Vorstand und Aufsichtsrat einer zweistufigen Führungs- und Überwachungsstruktur. Diese beiden Gremien sind sowohl hinsichtlich ihrer Mitgliedschaft als auch in ihren Kompetenzen streng voneinander getrennt. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener gemeinschaftlicher Verantwortung. Der Aufsichtsrat überwacht die Vorstandstätigkeit und ist für die Bestellung und Abberufung des Vorstands zuständig.

Im Interesse einer bestmöglichen Unternehmensleitung legen wir großen Wert darauf, dass Vorstand und Aufsichtsrat in einem kontinuierlichen Dialog miteinander stehen und zum Wohl des Unternehmens vertrauensvoll und effizient zusammenarbeiten. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen, insbesondere der Planung, Geschäftsentwicklung, Risikolage und des Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems.

Eine Übersicht über die **MITGLIEDER VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT**  **249 FF.** der DB AG einschließlich der von ihnen wahrgenommenen Mandate ist im Konzern-Anhang enthalten.

VORSTAND

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener gemeinschaftlicher Verantwortung. Er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts verpflichtet. Er konkretisiert die Unternehmensziele und legt die Strategien fest, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen. Der Vorstand entscheidet über alle Angelegenheiten von grundsätzlicher und wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen.

Herr Alexander Doll hat sein Mandat als Vorstand der DB AG zum 31. Dezember 2019 niedergelegt. Zu seinem Nachfolger als Vorstand Finanzen&Logistik hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. Dezember 2019 mit Wirkung zum 1. Februar 2020 Herrn Dr. Levin Holle bestellt. In der

außerordentlichen Sitzung am 7. November 2019 wurde Frau Dr. Sigrid Nikutta zum Mitglied des Vorstands der DB AG bestellt, die mit Wirkung zum 1. Januar 2020 das Ressort Güterverkehr führt. In seiner Sitzung am 11. Dezember 2019 hat der Aufsichtsrat Frau Prof. Dr. Sabina Jeschke mit Wirkung zum 10. November 2020 bis zum 9. November 2025 als Mitglied des Vorstands der DBAG wiederbestellt. Sie führt weiterhin das Ressort Digitalisierung&Technik.

Der Vorstand der DBAG besteht damit aus sieben Ressorts. Neben dem Ressort des Vorsitzenden umfasst der Vorstand die Ressorts »Finanzen&Logistik«, »Personal&Recht«, »Digitalisierung&Technik«, »Personenverkehr«, »Güterverkehr« sowie »Infrastruktur«.

Die Vorstandsmitglieder müssen auftretende Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat gegenüber offenlegen und ihre Vorstandskollegen darüber informieren.

Frau Dr. Nikutta hat, dieser Regelung entsprechend, die Gremien darüber informiert, dass eine verwandtschaftliche Beziehung zu einem Geschäftsführungsmitglied eines Schienenfahrzeugherstellers besteht. Zur Vermeidung etwaiger Interessenkonflikte wird sie an Beschaffungsvorgängen mit diesem Schienenfahrzeughersteller nicht mitwirken.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens.

Dem Aufsichtsrat der DBAG gehören entsprechend den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes 20 Mitglieder an, wovon zehn Mitglieder Anteilseignervertreter und zehn Mitglieder Arbeitnehmervertreter sind. Die Anteilseignervertreter werden teils entsandt und teils durch die Hauptversammlung gewählt. Die Mitglieder der Arbeitnehmerseite werden nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes gewählt.

Vorsitzender des Aufsichtsrats der DBAG ist Herr Michael Odenwald. Persönliche oder geschäftliche **BEZIEHUNGEN EINZELNER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER ZUR GESELLSCHAFT**  239 werden im Konzern-Anhang angegeben.

Die Aufsichtsratsmitglieder müssen auftretende Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat gegenüber offenlegen und den Aufsichtsrat darüber informieren. Im Berichtszeitraum ist kein derartiger Fall aufgetreten.

Geschäfte von grundlegender Bedeutung sowie andere Vorstandsentscheidungen mit wesentlichem Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat der DBAG wird vom Vorstand mindestens vierteljährlich über die Geschäftsentwicklung und über die Lage des Konzerns informiert. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat auch regelmäßig über die im Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen und den unternehmensinternen Regularien (Compliance). In

den Aufgabenbereich des Aufsichtsrats fallen außerdem die Prüfung und Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und die Prüfung des Lageberichts der Gesellschaft, des Konzern-Abschlusses sowie des Konzern-Lageberichts der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat befasst sich darüber hinaus mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung.

Darüber hinaus steht der Aufsichtsratsvorsitzende mit dem Vorstand und insbesondere mit dem Vorstandsvorsitzenden in regelmäßigem Kontakt und berät mit diesem die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, wird der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig durch den Vorstandsvorsitzenden informiert.

Zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrats und der DBAG bestanden im Berichtsjahr keine Beraterverträge und sonstigen vergleichbaren Dienstleistungs- und Werkverträge.

Aufsichtsratsausschüsse

Um seine Überwachungstätigkeit bestmöglich wahrnehmen zu können, hat der Aufsichtsrat der DBAG von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, neben dem nach dem Mitbestimmungsgesetz einzurichtenden Vermittlungsausschuss weitere Ausschüsse zu bilden und einen Präsidialausschuss, einen Prüfungs- und Compliance-Ausschuss sowie einen Personalausschuss gebildet. Eine Übersicht über die **MITGLIEDER DER AUSSCHÜSSE**  251 finden Sie im Konzern-Anhang. Über die **ARBEIT DER AUSSCHÜSSE**  41 F. im Berichtsjahr informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht. Eine **FUNKTIONSBESCHREIBUNG DER EINZELNEN AUSSCHÜSSE** finden Sie auf unserer Internetseite.

FRAUENANTEIL IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat der DBAG gehören gegenwärtig sechs Frauen an. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DBAG wurde eine bis zum Stichtag 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße von 30 % festgelegt.

Dem Vorstand der DBAG gehören derzeit zwei Frauen an. Für den Frauenanteil im Vorstand der DBAG wurde bis zum Stichtag 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 30 % festgelegt.

Auf den weiteren Führungsebenen der DBAG soll bis zum 31. Dezember 2020 auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 25,5 % und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 28,6 % erreicht werden.

Transparenz

Auf unserer  **INTERNETSEITE** stellen wir alle wichtigen Informationen zum Konzern- und Jahresabschluss, den Halbjahresbericht, den Finanzkalender sowie Informationen zu meldepflichtigen Wertpapiergeschäften zur Verfügung. Darüber hinaus informieren wir im Rahmen unserer Investor-Relations-Aktivitäten und Unternehmenskommunikation regelmäßig über aktuelle Entwicklungen.

Risikomanagement

Gute Unternehmensführung beinhaltet auch den verantwortungsbewussten Umgang mit Chancen und Risiken, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit entstehen. Für Vorstand und Aufsichtsrat ist deshalb die frühzeitige Identifizierung und Begrenzung von geschäftlichen Risiken von großer Bedeutung.

Es ist Aufgabe des Vorstands, ein angemessenes Risikomanagement und dessen Überwachung im Unternehmen sicherzustellen und beides kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) wurden die Aufgaben des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems präzisiert. Damit der Aufsichtsrat diese Aufgabe erfüllen kann, müssen ihm geeignete Informationen zur Verfügung gestellt werden, anhand derer er sich ein Urteil über die Angemessenheit und Funktionsfähigkeit der Systeme bilden kann. Zum internen Kontrollsystem erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an den Prüfungs- und Compliance-Ausschuss über dessen Angemessenheit und Wirksamkeit. Daneben berichtet der Vorstand dem Prüfungs- und Compliance-Ausschuss über Risiken von wesentlicher Bedeutung für die Konzerngesellschaften sowie deren Behandlung durch den Vorstand. Er kontrolliert auch, ob das Risikofrüherkennungssystem den Anforderungen des §91 Abs.2 Aktiengesetz (AktG) entspricht.

Compliance

Compliance ist ein integraler Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur des DB-Konzerns. Für uns bedeutet Compliance die Übereinstimmung unserer geschäftlichen Aktivitäten mit den hierfür maßgeblichen Gesetzen und Regelungen.

Der Schwerpunkt unserer Compliance-Arbeit liegt auf der Prävention von Korruption und sonstiger Wirtschaftskriminalität sowie deren konsequenter Bekämpfung. Verbindliche Richtlinien hierzu dienen dem Schutz des DB-Konzerns, der Mitarbeiter und der Führungskräfte. Von großer Bedeutung bleibt weiterhin die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, denn nur risikobewusste Beschäftigte können Risiken erkennen und diese auch erfolgreich vermeiden oder zumindest reduzieren.

Die Compliance-Arbeit des DB-Konzerns umfasst unter anderem das frühzeitige Erkennen von Compliance-Risiken sowie die entsprechende Einleitung von Gegenmaßnahmen. Dazu zählen auch die Durchführung von Compliance-Programmen, die kontinuierliche Kommunikation sowie Prozessverbesserung.

Weitere Informationen zum Thema  **COMPLIANCE** finden Sie im **ANHANG ZUR NACHHALTIGKEIT**  **255 FF.** und auf unserer Internetseite.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Hauptversammlung der DB AG hat am 27. März 2019 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC), Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2019 bestellt. Der Prüfungs- und Compliance-Ausschuss hat die Vorschläge des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers vorbereitet und nach dessen Wahl durch die Hauptversammlung mit dem Abschlussprüfer die Prüfungsschwerpunkte festgelegt. Mit dem Abschlussprüfer wurde auch in diesem Geschäftsjahr vereinbart, dass der Vorsitzende des Prüfungs- und Compliance-Ausschusses über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird. Es wurde zudem vereinbart, dass der Ausschussvorsitzende vom Abschlussprüfer über gesonderte Feststellungen und etwaige Unrichtigkeiten der Entsprechenserklärung unverzüglich informiert wird.

Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Die Effizienzprüfung erfolgt im Zweijahresrhythmus. Die letzte Effizienzprüfung fand 2019 statt.

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungssystematik und stellt die individuellen Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dar.

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem für den Vorstand der DBAG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen angemessen zu vergüten und dabei die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig in einem Vergütungsvergleich überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung wird die Höhe der Vorstandsvergütung sowohl im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) als auch zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems oder der Vergütungshöhe ergeben, macht der Personalausschuss des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung. Die letzte Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgte im Jahr 2019.

Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme und einem langfristigen Bonusprogramm mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Long-term Incentive Plan). Die Gesamtvergütung umfasst daneben auch die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen sowie die Nebenleistungen.

Die fixe Grundvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich an dem Verantwortungsumfang und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) und der Erfüllung individueller Ziele (Leistungsfaktor). Zwischen Tantiemefaktor und Leistungsfaktor besteht eine multiplikative Verknüpfung. Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der aus der Unternehmensplanung abgeleiteten wirtschaftlichen Ziele. Die Bezugsparameter sind zu gleichen Teilen der operative Erfolg (operatives Ergebnis nach Zinsen) und die erzielte Kapitalrendite (ROCE).

Der Leistungsfaktor würdigt die Erfüllung der persönlichen Ziele. Hier finden bei allen Mitgliedern des Vorstands gleichermaßen sowohl kunden-, qualitäts- und mitarbeiter-spezifische Ziele Berücksichtigung. Darüber hinaus gehen für

jedes Vorstandsmitglied auch ressortspezifische Ziele in den Leistungsfaktor ein. Die Zieltantieme entspricht der Jahrestantieme, die das Vorstandsmitglied in einem »normalen Geschäftsjahr« (Einhaltung der Planziele) bei 100-prozentiger Erfüllung der Leistungsziele erhält. Unterschreitet das Unternehmensergebnis die vorgegebenen Planwerte, kann sich der Tantiemefaktor – unabhängig von der persönlichen Zielerreichung – im Extremfall auf null reduzieren. Somit ist ein vollständiger Ausfall der Jahrestantieme möglich. Bei einer entsprechenden Überschreitung der Planwerte kann die Jahrestantieme unter der Voraussetzung, dass auch der maximale Leistungsfaktor erreicht wird, das 2,6-Fache der Zieltantieme betragen.

Die wirtschaftlichen und persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder werden jährlich auf Basis einer Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat beschlossen und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart.

Gemeinsam mit der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Planung bilden die persönlichen Ziele die Bemessungsgrundlage für die Jahrestantieme. Damit stehen zu Beginn des Geschäftsjahres alle wesentlichen Parameter für die Gesamtvergütung fest.

Nach Abschluss eines Geschäftsjahres werden auf Basis der Konzernergebnisse für jedes Vorstandsmitglied der Tantiemefaktor und der persönliche Leistungsfaktor ermittelt. Das Zieleinkommen wird erreicht, wenn sowohl die Unternehmensziele als auch die individuellen Ziele zu 100 % erfüllt sind. Die abschließende Festlegung dazu erfolgt durch den Aufsichtsrat und wird vom Personalausschuss vorbereitet.

Seit der Tranche 2017 gilt für den Long-term Incentive Plan des Vorstands eine veränderte Methodik. Bemessungsgrundlage für das langfristige Vergütungselement ist nun eine marktübliche Eigenkapitalverzinsung auf Basis des Equity Value. Die Ausrichtung des Long-term Incentives am Equity Value honoriert eine nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens. Nach Ende der jeweiligen Planlaufzeit werden die im Vergleich zur Unternehmensplanung erzielte Wertsteigerung und der Auszahlungsgrad ermittelt. Die Planlaufzeit beträgt jeweils vier Jahre. Der Auszahlungsgrad des Long-term Incentive Plans ist nach oben begrenzt und kann zwischen 0 und 250 % liegen. Der Anspruch aus der Long-term-Incentive-Zusage ist vererblich.

Die Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf eine angemessene Abfindung bei Beendigung der organschaftlichen Bestellung vor dem vertraglich festgelegten Zeitpunkt, wenn kein von ihnen zu vertretender wichtiger Grund vorliegt. Die Abfindung orientiert sich an der Restlaufzeit des Vertrags, dem vereinbarten Zielgehalt und gegebenenfalls den bereits in der Restlaufzeit des Vertrags von der DBAG zu erfüllenden Ruhegeldansprüchen.

Entsprechend den Empfehlungen des PCGK ist in allen Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder der DB AG ein Abfindungscap enthalten. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied aufgrund vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB den Wert von zwei Jahresgehältern einschließlich variabler Gehaltsbestandteile nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Für die Wahrnehmung von Mandaten in Kontrollgremien von Konzern- und Beteiligungsgesellschaften wird den Mitgliedern des Vorstands keine zusätzliche Vergütung gezahlt.

KONZERNWEITE VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Vergütungssystematik für leitende Angestellte zielt vor allem auf eine enge Kopplung der Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg im Sinne des Geschäftserfolgs des Systemverbunds Bahn und des Konzerns sowie die Ausrichtung aller Bereiche auf dieses Ziel.

Die Jahrestantieme für die leitenden Angestellten und außertariflichen Arbeitnehmer im Systemverbund Bahn wird als Erfolgsbeteiligung ausgestaltet. Persönliche Ziele werden dann im Rahmen eines regelmäßigen Prozesses mit den Führungskräften vereinbart. Die Zielerreichungen werden dann bei Entscheidungen zur Erhöhung der Grundvergütung regelmäßig in die Bewertung mit einbezogen.

Soweit die Führungskräfte Organe von Tochtergesellschaften der DB AG sind, wird sich der jeweilige Aufsichtsrat der Tochtergesellschaft mit den persönlichen Zielen möglichst bereits zum Ende eines Geschäftsjahres befassen. Die Beschlussfassung dazu erfolgt dann gegebenenfalls nachgelagert zu der Aufsichtsratssitzung der DB AG, in der die Mittelfristplanung und die Ziele für den Konzernvorstand verabschiedet werden. Diese zeitliche Abfolge der Behandlung der persönlichen Ziele in den Aufsichtsräten der Tochtergesellschaften ist der Konzernstruktur der DB AG geschuldet.

Für die DB Netz AG gelten vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen zum Teil gesonderte Regelungen, die den Geschäftserfolg der DB Netz AG noch stärker in den Blick nehmen.

RUHEGELDANSPRÜCHE

Der Aufsichtsrat der DB AG hat für die Vorstandsmitglieder eine grundsätzliche Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt. Die Mitglieder des Vorstands haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen einen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen. Ein Vorstandsmitglied hat spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, wenn das Dienstverhältnis wegen dauernder Dienst-

unfähigkeit endet oder der Vertrag vor dem vereinbarten Beendigungstermin endet oder nicht verlängert wird, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, oder das Vorstandsmitglied die Fortsetzung des Dienstvertrags zu gleichen oder für ihn günstigeren Bedingungen ablehnt.

Die Systematik der Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder wurde 2017 modifiziert. 2017 neu bestellte und auch künftige Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Versorgungszusage, bei der für das Vorstandsmitglied während dessen Dienstzeit ein Kapitalstock angespart und bei Erreichen der Altersgrenze ausgezahlt wird. Die Zusage wird in Form eines Kapitalkontenplans mit einem jährlichen Beitrag gewährt, der sich als fester Prozentsatz aus der Grundvergütung ableitet.

Die betrieblichen Versorgungszusagen für die bereits zuvor amtierenden Vorstandsmitglieder belaufen sich auf einen Prozentsatz des Grundgehalts, der sich nach der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds zum Unternehmen richtet. Die Versorgungszusagen sehen lebenslange Alters- und Hinterbliebenenrenten vor. Ein Kapitalwahlrecht besteht nicht.

Für vor dem 1. Januar 2009 abgeschlossene Vorstandsverträge wurden ferner Rückdeckungsversicherungen für die betriebliche Altersvorsorge abgeschlossen.

VERTRAGLICHE NEBENLEISTUNGEN

Als vertragliche Nebenleistungen haben die Vorstandsmitglieder unter anderem Anspruch auf einen Dienstwagen mit Fahrer zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine persönliche BahnCard 100 First sowie den üblichen Versicherungsschutz. Für dienstlich veranlasste Zweitwohnungen wird ein Mietzuschuss gewährt. Diese Sachbezüge unterliegen, soweit sie nicht steuerfrei gewährt werden können, als geldwerter Vorteil der Besteuerung durch die Vorstandsmitglieder. Den Vorstandsmitgliedern ist es wie allen Führungskräften freigestellt, am Deferred-Compensation-Programm des Unternehmens teilzunehmen.

Für die Mitglieder des Vorstands besteht im Hinblick auf die mit der Geschäftstätigkeit der DB AG verbundenen Risiken eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung). Die Versicherung war im Berichtsjahr als Gruppenversicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt ausgestaltet und dient dem Schutz vor Vermögensschäden, die bei der Ausübung der Tätigkeit der Vorstände entstehen können. Der Versicherungsschutz der bestehenden D&O-Versicherung gilt für einen Zeitraum von fünf Jahren nach Beendigung der Vorstandstätigkeit weiter.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2019

Die Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr wird mit dem Ende des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft stattfindet, fällig.

Für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr erhalten die Mitglieder des Vorstands der DB AG folgende Vergütung:

Gesamtbezüge des Vorstands – in T €	Feste Vergütung	Bezüge im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit	Variable Vergütung				Insgesamt ⁴⁾
			kurzfristig ¹⁾	langfristig (Auszahlung LTI 2019)	langfristig ²⁾	Sonstiges ³⁾	
AM 31.12.2019 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG							
Dr. Richard Lutz	900	-	800	-	167	28	1.727
Ronald Pofalla	650	-	565	-	83	31	1.246
Berthold Huber	650	-	266	-	83	27	943
Martin Seiler	400	-	397	-	150	22	819
Prof. Dr. Sabina Jeschke	400	-	397	-	29	15	812
Insgesamt	3.000	-	2.425	-	512	123	5.547
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG							
Alexander Doll	400	1.466	-	-	131	28	1.894
Insgesamt	3.400	1.466	2.425	-	643	151	7.441

Einzelwerte sind gerundet und addieren sich deshalb gegebenenfalls nicht auf.

¹⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

²⁾ Die langfristige variable Vergütung betrifft die Rückstellungszuführung /-auflösung für Long-term Incentives (LTI).

³⁾ Geldwerte Vorteile aus Fahrvergünstigungen und aus der Benutzung von Dienstwagen sowie Zuschüsse zu Versicherungen und Mieten.

⁴⁾ Summe ohne langfristige variable Vergütung.

Kein Mitglied des Vorstands der DBAG hat im Berichtsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

VERSORGUNGSANSPRÜCHE DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

Im Berichtsjahr wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag in Höhe von 1.332 T € zugeführt.

Zuführung zu den Pensionsrückstellungen – in T €	2019
AM 31.12.2019 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Dr. Richard Lutz	282
Ronald Pofalla	0
Berthold Huber	529
Martin Seiler	179
Prof. Dr. Sabina Jeschke	170
Insgesamt	1.160
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Alexander Doll	172
Insgesamt	1.332

Die **PENSIONSRÜCKSTELLUNGEN FÜR EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER**  239 sind als Gesamtsumme im Konzern-Anhang ausgewiesen.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

Die Vergütung des Aufsichtsrats der DB AG wurde zuletzt durch Hauptversammlungsbeschluss vom 21. September 2010 geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung von 20.000 € sowie eine erfolgsorientierte jährliche Vergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung bemisst sich nach dem Verhältnis des im Konzern-Abschluss ausgewiesenen operativen Ergebnisses (EBIT) des Geschäftsjahres im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr sowie dem Erreichen bestimmter operativer Leistungskennziffern. Die erfolgsabhängige Vergütung ist auf maximal 13.000 € begrenzt. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung. Diese Vergütung erhöht sich außerdem für jede Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss um ein Viertel. Für den Vorsitz im Präsidialausschuss und im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss erhöht sich die Vergütung um das Einfache, für den Vorsitz im Personalausschuss um die Hälfte der Vergütung. Die Mitgliedschaften und der Vorsitz in dem nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss bleiben unberücksichtigt.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 250 €. Die Aufsichtsratsmitglieder haben zudem die Wahl zwischen einer persönlichen BahnCard 100 First oder fünf Freifahrtscheinen.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht im Hinblick auf die mit der Geschäftstätigkeit der DB AG verbundenen Risiken eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung). Die Versicherung ist als Gruppenversicherung ohne Selbstbehalt ausgestaltet und dient dem Schutz vor Vermögensschäden, die bei der Ausübung der Tätigkeit der Aufsichtsräte entstehen können. Ferner besteht für die Aufsichtsratsmitglieder eine Gruppenunfallversicherung. Die Prämie für die genannten Versicherungen entrichtet die jeweilige Gesellschaft.

Die Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der Vergütung. Entsprechendes gilt für die Erhöhung der Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie für die Erhöhung der Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in einem Aufsichtsratsausschuss.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt.

Die Vergütung einschließlich der persönlichen BahnCard 100 First und der fünf Freifahrtscheine ist von den Aufsichtsratsmitgliedern eigenständig zu versteuern.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats halten derzeit weder Aktien der Gesellschaft noch Optionsrechte, die zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft berechtigen.

Nach Beschlussfassung der Hauptversammlung am 25. März 2020 über die Entlastung des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr folgende Vergütung:

Gesamtbezüge des Aufsichtsrats – in T €	Jahresvergütung 2019				
	fixe Vergütung	variable Vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen	insgesamt
AM 31.12.2019 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG¹⁾					
Michael Odenwald	70,0	-	4,5	0,9	75,4
Alexander Kirchner	40,0	-	4,5	7,4	51,9
Jürgen Beuttler	20,0	-	2,0	-	22,0
Dr. Ingrid Hengster	20,0	-	1,5	-	21,5
Jörg Hensel	25,0	-	3,0	0,9	28,9
Klaus-Dieter Hommel	20,0	-	3,3	7,4	30,7
Prof. Dr. Susanne Knorre	20,0	-	1,8	7,4	29,2
Jürgen Knörzer	20,0	-	1,3	7,4	28,7
Dr. Jürgen Krumnow	40,0	-	2,8	0,9	43,7
Kirsten Lühmann	20,0	-	2,0	0,9	22,9
Heike Moll	20,0	-	1,8	7,4	29,2
Mario Reiß	20,0	-	2,0	-	22,0
Eckhardt Rehberg	20,0	-	2,0	-	22,0
Regina Rusch-Ziemba	25,0	-	3,0	7,4	35,4
Christian Schmidt	15,0	-	1,8	0,9	17,7
Jens Schwarz	30,0	-	4,0	7,4	41,4
Veit Sobek	20,0	-	2,0	7,4	29,4
Oliver Wittke ²⁾	3,3	-	0,8	-	4,1
Dr. Tamara Zieschang	2,9	-	0,5	-	3,4
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG¹⁾					
Guido Beermann	32,1	-	4,8	-	36,8
Dr. Levin Holle	20,0	-	4,0	-	24,0
Stefan Müller	5,0	-	0,3	-	5,3
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					80,4
Insgesamt					706,0

Einzelwerte sind gerundet und addieren sich deshalb gegebenenfalls nicht auf.

¹⁾ Einige Aufsichtsratsmitglieder geben an, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

²⁾ Herr Sts Wittke hat die Vergütung für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied bis einschließlich 9. November 2019 nicht angenommen.

Pensionsverpflichtungen für Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen erhalten.