

FINANZFLÜSSE DB AG UND DB- INFRASTRUKTUR- GESELLSCHAFTEN / in Mio. €	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Insgesamt
AUS KAPITALERHÖHUNGEN DURCH DIE DB AG																							
DB Netz AG	-	-	-	-	-	+600	-	-	-	-	+620	-	-	+5	-	-	+1.000	-	-	-	-	+1.125	+3.350
DB Station & Service AG	-	-	-	-	-	-	+286	-	+28	+111	+14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+1.000	+1.439
Insgesamt	-	-	-	-	-	+600	-	+286	-	+28	+731	+14	-	+5	-	-	+1.000	-	-	-	-	+2.125	+4.789
AUS EAV AN DIE (-)/VON DER (+) DB AG																							
DB Netz AG	+790	+181	+548	+324	+183	+260	+212	-146	-338	-768	+44	-307	-197	-66	-217	-81	-280	-390	-509	-402	+23	+139	-997
DB Station & Service AG	+70	-0	+251	-37	-55	-69	-52	-90	-190	-150	-141	-155	-160	-169	-188	-203	-176	-186	-190	-146	+32	+61	-1.943
DB Energie GmbH	-34	-2	-29	-43	-47	-44	-111	-106	-18	-91	-38	+38	-62	+37	-39	-51	-35	-59	-12	+3	+66	-126	-803
Insgesamt	+826	+179	+770	+244	+81	+147	+49	-342	-546	-1.009	-135	-424	-419	-198	-444	-335	-491	-635	-711	-545	+121	+74	-3.743
DIVIDENZZAHLUNG AN DEN BUND (FÜR VORJAHR)																							
DB AG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-500	-525	-525	-200	-700	-850	-600	-450	-650	-650	-	-5.650

(+) Mittelzufluss (-) Mittelabfluss



Corporate Governance Bericht

 102-16
102-18

Corporate-Governance-Regelungen sollen eine gute, verantwortungsvolle und wertorientierte Unternehmensführung sicherstellen. Die Bundesregierung hat den Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) zu Grundsätzen guter Unternehmens- und Beteiligungsführung mit Beschluss vom 16. September 2020 novelliert. 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 DB-Konzerns ist. Es ist unser Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und dabei die Interessen von Kunden, Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit zu fördern sowie das Vertrauen in den DB-Konzern zu bewahren und auszubauen.

Für Konzerne unter einheitlicher Leitung sollen die Organe der Muttergesellschaft die Entsprechenserklärung für die Konzernmutter und die unter ihrer einheitlichen Leitung stehenden Gesellschaften, die den Kodex anwenden sollen, zusammen abgeben. Die DB AG entspricht nachfolgend dieser Empfehlung. Die gemeinsame Entsprechenserklärung ist essenzieller Teil des Corporate Governance Berichts, der daher ebenfalls gesamthaft auf Ebene der Konzernmutter erstattet wird.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

I.

Aufsichtsrat und Vorstand der DB AG erklären, dass seit Abgabe der letzten Erklärung am 24. März 2021 den von der Bundesregierung am 16. September 2020 verabschiedeten Empfehlungen zum PCGK mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde.

1. ZIFF. 3.1 S. 1

Eine Musterklausel zur Anwendung des PCGK in der jeweils geltenden Fassung wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsverträge bzw. Satzungen befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

2. ZIFF. 3.2 S. 1 BIS 4

Für einige der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs) innerhalb des DB-Konzerns fanden Gesellschafterversammlungen ggf. nicht wie vom PCGK empfohlen einmal jährlich in Präsenz statt, sondern wurden in Übereinstimmung mit §48 GmbHG im Wege der schriftlichen Beschlussfassung durchgeführt.

Diese Gesellschaften befinden sich in unmittelbarem bzw. mittelbarem alleinigem Anteilsbesitz der DB AG und sind über einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag in den DB-Konzern eingebunden. Im Konzernverbund wären in den genannten Gesellschaften Präsenz-Bilanzsitzungen mit nur einer als Gesellschaftervertreter anwesenden Person ohne inhaltlichen Mehrwert, würden aber einen deutlich unverhältnismäßigen administrativen und kostenmäßigen, z. B. durch Anwesenheit des Wirtschaftsprüfers, veranlassten Mehraufwand verursachen.

3. ZIFF. 4.1.2 ABS. 1

Eine Musterklausel zur Verankerung von Zustimmungsvorbehalten wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsverträge bzw. Satzungen befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

4. ZIFF. 4.1.3 ABS. 2 S. 1 UND ZIFF. 4.1.3 ABS. 4

Eine vom PCGK für die erfassten Gesellschaften empfohlene kontinuierliche quartalsweise Berichterstattung in analoger Anwendung des §90 AktG wird für 13 GmbHs nicht umgesetzt.

In diesen Gesellschaften wird dies als nicht zielführend erachtet, da die Ausweitung auf einen quartalsweisen Turnus angesichts von Art und Umfang der Geschäftstätigkeit zu keinem Mehrwert bzw. sinnvoller Berichtstiefe für das Kontrollorgan führen würde. Die ordnungsgemäße, zeitnahe und umfassende Information des Überwachungsorgans ist auch unter Beibehaltung des aktuellen Berichtsturnus von mindestens einer Sitzung pro Kalenderhalbjahr weiterhin effektiv sichergestellt.

5. ZIFF. 4.1.3 ABS. 5 S. 2

Eine Musterklausel zur Festlegung von Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

6. ZIFF. 4.1.3 ABS. 5 S. 4 UND 5

In den jeweiligen Geschäftsordnungen der vom Anwendungsbereich des PCGK erfassten Gesellschaften ist grundsätzlich geregelt, dass für die Einberufung des Aufsichtsrats unter Mitteilung der Tagesordnungspunkte eine 14-tägige Frist zu wahren ist. Ergänzungen sollten spätestens eine Woche (Nachversand) vor der Sitzung mitgeteilt werden. In begründeten Ausnahmefällen können kurzfristige Ergänzungen der Tagesordnung oder die Nachreichung von Unterlagen erforderlich sein, damit der Aufsichtsrat auch in Eilfällen kurzfristig informiert werden oder auch entsprechende Entscheidungen treffen kann. Im Berichtszeitraum wurden bei einigen vom PCGK erfassten Gesellschaften in Einzelfällen Unterlagen mit kürzerer als 14-tägiger Frist vorgelegt. Die Gesellschaften sind um möglichst vollumfängliche Einhaltung der genannten Fristen auch weiterhin bemüht.

7. ZIFF. 4.3.2 S. 2

Dem vom PCGK empfohlenen Selbstbehalt für Mitglieder von GmbH-Geschäftsführungen in der D&O-Versicherung in den vom PCGK erfassten Gesellschaften entspricht der DB-Konzern nicht. Die DB AG hat eine konzernweite D&O-Versicherung für sämtliche Organmitglieder in vollkonsolidierten Gesellschaften abgeschlossen. Ein Selbstbehalt für GmbH-Geschäftsführer:innen ist gesetzlich nicht vorgegeben und industrieuüblich. Für eine etwaige Absicherung eines solchen Selbstbehalts durch die Geschäftsführer:innen gibt es daher anders als bei Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften, bei denen der Selbstbehalt gesetzlich vorgegeben ist, auch kaum entsprechende Versicherungsangebote am Markt. Das hat zur Folge, dass die jeweiligen Geschäftsführer:innen das wirtschaftliche Risiko eines solchen Selbstbehalts unmittelbar aus eigenen Mitteln bestreiten müssten, ohne es angemessen absichern zu können, weswegen mit entsprechenden Gehaltsnachforderungen zu rechnen wäre. Zudem würde die Etablierung eines entsprechenden Selbstbehalts für GmbH-Geschäftsführer:innen im Alleingang zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil um qualifizierte Führungskräfte für den DB-Konzern führen.

8. ZIFF. 4.3.2 S. 3

Ein Selbstbehalt für die Mitglieder der Überwachungsorgane in der D&O-Versicherung besteht nicht.

Die DB AG hat eine konzernweite D&O-Versicherung für sämtliche Organmitglieder in vollkonsolidierten Gesellschaften abgeschlossen, von dem auch die Mitglieder der Überwachungsorgane erfasst sind.

Ein Selbstbehalt ist grundsätzlich nicht dazu geeignet, die Qualität der Aufsichtsratsstätigkeit zu steigern, gleichwohl verringert er die Attraktivität des Aufsichtsratsmandats und erschwert so den Wettbewerb um entsprechend qualifizierte Kandidaten, zumal ohnehin vergleichsweise geringe Vergütungen gezahlt werden.

Vom Bund entsandte/auf Veranlassung des Bundes gewählte Vertreter:innen in Überwachungsorganen des DB-Konzerns führen ihre Vergütung angabegemäß zu einem wesentlichen Teil an die Bundeskasse ab, sofern sie nicht gänzlich auf die Vergütung verzichten. Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmendenvertretung führen ihre Vergütung angabegemäß ebenfalls in wesentlichen Teilen ab, hier an die Hans-Böckler-Stiftung. DB-Führungskräfte, die Aufsichtsratsmandate im DB-Konzern wahrnehmen, erhalten keine gesonderte Vergütung für DB-konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht sachgerecht, Mitglieder der Überwachungsorgane an Risiken aus Organhaftungssachverhalten mit zu beteiligen.

9. ZIFF. 5.1.2 S. 4

Der DB-Konzern hat der Empfehlung des PCGK, die für Compliance zuständige Stelle unmittelbar der Geschäftsführung zu unterstellen, weitgehend entsprochen bzw. dies dort, wo es noch nicht der Fall war, 2021 realisiert.

Einzelne hierfür erforderliche Reorganisationsprozesse in wenigen der vom PCGK erfassten Gesellschaften waren zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichts noch nicht vollständig abgeschlossen, sodass dieser Empfehlung ggf. noch nicht vollumfänglich entsprochen wird.

10. ZIFF. 5.2.2 S. 3

Im Zuge der Umsetzung der PCGK-Empfehlungen wurden hier im Berichtszeitraum ein Standardverfahren/Musterdokumente für ein transparentes Auswahlverfahren entwickelt, die künftig zur Anwendung kommen werden. 2021 kamen diese noch nicht vollumfänglich zur Anwendung.

11. ZIFF. 5.2.4 S. 2

In einem Fall wurde ein Geschäftsführer einer vom PCGK erfassten DB-Konzerngesellschaft im Rahmen der Erstbestellung bereits auf fünf Jahre bestellt. Die Überschreitung der empfohlenen Erstbestelldauer von drei Jahren war zur Absicherung des Erfolgs eines exponierten Projekts der Gesellschaft erforderlich.

12. ZIFF. 5.2.4 S. 3

In zwei Fällen in unterschiedlichen DB-Konzerngesellschaften sind im Berichtszeitraum Wiederbestellungen vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer erfolgt. In einem Fall war dies zur Absicherung des Erfolgs eines exponierten Projekts der Gesellschaft erforderlich. In dem anderen Fall war dieses Vorgehen zur Sicherung der Kontinuität und Stabilität in der Geschäftsleitung der Gesellschaft notwendig.

13. ZIFF. 5.2.5

Eine Musterklausel für die Festlegung einer an den gesetzlichen Vorgaben zur Altersrente ausgerichteten Altersgrenze für Mitglieder der Geschäftsleitung wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Geschäftsordnungen befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

14. ZIFF. 5.3.1 S. 1 BIS 3

Die Vergütungssystematik im DB-Konzern soll ab dem Geschäftsjahr 2022 methodisch neu gefasst werden. Die vorgesehene Methodik erfüllt die Anforderungen des PCGK. Entsprechende Beschlussfassungen in den zuständigen Gremien standen zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichts teilweise noch aus.

15. ZIFF. 5.3.2 ABS. 1 UND 2

Den Empfehlungen nach Ziff. 5.3.2 S. 1 und 2 des PCGK, nach denen die Vergütung der Geschäftsleitungen durch das zuständige Unternehmensorgan zu beschließen ist, wird zum größten Teil entsprochen. In Einzelfällen bestehen historisch bedingt noch laufende Konzernanstellungsverträge. In diesen Fällen, in denen nicht das Unternehmensorgan, sondern die DB-Konzernleitung Vertragspartner ist, wird während der Laufzeit dieser Konzernanstellungsverträge von den Empfehlungen dieser Ziffer abgewichen. Neuabschlüsse von Konzernanstellungsverträgen sind zukünftig nicht vorgesehen.

16. ZIFF. 5.3.2 ABS. 5

Der Empfehlung zur Etablierung von Malus-Clawback-Klauseln in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsleitung beabsichtigt die DBAG zu entsprechen. Diese Empfehlung wird vorwiegend im Kontext von Neu- und Wiederbestellungen in die vertraglichen Regelungen integriert. Eine flächendeckende Entsprechung dieser Empfehlung in den vom PCGK erfassten Unternehmen wird demnach erst über einen mehrjährigen Zeitraum erreicht werden.

17. ZIFF. 5.3.3 UND 5.3.4

Den Empfehlungen nach Ziff. 5.3.3 und 5.3.4 des PCGK in Bezug auf die Festlegung variabler Vergütungskomponenten durch das zuständige Unternehmensorgan wird zum größten Teil entsprochen. In Einzelfällen bestehen historisch bedingt noch laufende Konzernanstellungsverträge. In diesen Fällen, in denen nicht das Unternehmensorgan, sondern die DB-Konzernleitung Vertragspartner ist, wird während der Laufzeit dieser Konzernanstellungsverträge von den Empfehlungen dieser Ziffer abgewichen, da die Ziele in diesen Fällen mit der Konzernleitung vereinbart werden. Neuabschlüsse von Konzernanstellungsverträgen sind zukünftig nicht vorgesehen.

Die variable Vergütung / Erfolgsbeteiligung im DB-Konzern soll ab dem Geschäftsjahr 2022 methodisch neu gefasst werden. Die vorgesehene Methodik erfüllt die Anforderungen des PCGK. Entsprechende Beschlussfassungen in den zuständigen Gremien standen zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichts teilweise noch aus.

18. ZIFF. 5.4.3 S. 2 UND 3 UND ZIFF. 5.4.4

Eine entsprechende Musterklausel wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

19. ZIFF. 6.1.1 ABS. 1

Der Empfehlung des PCGK, ein Überwachungsorgan im Gesellschaftsvertrag auch dort zu verankern, wo dies nicht ohnehin gesetzlich vorgesehen ist, entspricht der DB-Konzern im Falle der DB Projekt Stuttgart–Ulm GmbH nicht. Im Jahr 2013 bestand zwischen Vorstand und Aufsichtsrat Einvernehmen, die Projektgesellschaft DB Projekt Stuttgart–Ulm GmbH zur Umsetzung der Großprojekte Stuttgart 21/Wendlingen–Ulm zu etablieren und zur Begleitung der Gesellschaft einen Beirat aus Fachexperten einzurichten. Dem Beirat der DB Projekt Stuttgart–Ulm GmbH kommen keine Aufgaben, Rechte und Pflichten i.S.d. Aktienrechts zu. Der Beiratsvorsitzende bringt die Positionen des Gremiums jedoch regelmäßig in die Beratungen des Aufsichtsrats der DB AG zum Projekt Stuttgart 21 ein. Zudem erfolgt eine regelmäßige, unabhängige Begleitung und quartalsweise Berichterstattung durch die Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) und das Ingenieur-

büro Emch + Berger zum Projektstatus im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss der DB AG. Die Einrichtung eines gesonderten Aufsichtsrats für die DB Projekt Stuttgart–Ulm GmbH ist daher auch weiterhin nicht beabsichtigt.

20. ZIFF. 6.1.2

Eine Musterdokument für eine Geschäftsordnung des Überwachungsorgans wurde entwickelt und soll, wo noch nicht vorhanden, zeitnah etabliert werden. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

21. ZIFF. 6.1.7

Die Streichung entsprechender Delegationsklauseln aus den Gesellschaftsdokumenten ist vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

22. ZIFF. 6.1.9

Eine Musterklausel zur Effizienz- und Qualitätsprüfung der Tätigkeit des Überwachungsorgans wurde entwickelt und, wo bislang noch nicht vorhanden, zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

23. ZIFF. 6.2.2

Eine Musterklausel für die Festlegung einer angemessenen und den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Altersgrenze für Mitglieder des Überwachungsorgans wurde entwickelt und zur Aufnahme in die Gesellschaftsdokumente vorgesehen. Die Verabschiedung angepasster Gesellschaftsdokumente befindet sich aktuell noch in Umsetzung. Ggf. werden bis zur Abgabe der Entsprechenserklärung in einzelnen Gesellschaften Gremienbeschlüsse bzw. notarielle Beurkundungen noch nicht abschließend vollzogen sein, sodass zu diesem Zeitpunkt dieser Empfehlung des PCGK evtl. noch nicht vollständig entsprochen wird.

24. ZIFF. 6.5 ABS. 1

Der Empfehlung, in allen vom PCGK erfassten Gesellschaften regelmäßig eine Sitzung des Kontrollorgans im Kalendervierteljahr abzuhalten, entspricht der DB-Konzern nicht bei allen Gesellschaften. Ein geringerer Sitzungsturnus hat sich insbesondere bei kleineren Gesellschaften nach Einschätzung der DB AG bewährt und stellt – vor dem Hintergrund der Größe der Gesellschaften und der im Vergleich zu großen Gesellschaften geringeren Vielfalt an Themen bzw. berichtenswerten Geschäftsvorfällen – ebenfalls eine ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung dar. Eine Mehrung der Sitzungen und damit des administrativen Aufwands ohne wesentlichen Mehrwert wäre aus Sicht der betroffenen Unternehmen unverhältnismäßig.

25. ZIFF. 6.5 ABS. 2

Umlaufbeschlüsse wurden bislang in gesonderter Beschlussfeststellung dokumentiert. Eine zusätzliche Berücksichtigung in der Niederschrift der darauffolgenden Sitzung des Überwachungsorgans wurde im Berichtszeitraum veranlasst und wird sukzessive umgesetzt. Für das Jahr 2021 ist dies noch nicht flächendeckend erfolgt.

26. ZIFF. 7.2.1 UND 7.2.2

Der Empfehlung, die Vergütung der Organe der vom PCGK erfassten Tochtergesellschaften individualisiert im Corporate Governance Bericht offenzulegen, folgt die DB AG nicht.

Eine Veröffentlichung der Vergütungen der jeweiligen Mitglieder der Geschäftsleitungen wäre, insbesondere ohne deren Einwilligung, in Bezug auf den Datenschutz bedenklich. Entsprechende Einwilligungen sind für die Mitglieder der Geschäftsleitungen mit Ausnahme des DB-Konzernvorstands vertraglich derzeit nicht vereinbart.

27. ZIFF. 8.2.1 S.3

Bei einer Gesellschaft wurde dieser Empfehlung im Berichtsjahr nicht entsprochen.


II.

Aufsichtsrat und Vorstand der DB AG erklären weiter, dass die Konzernmutter und die unter ihrer einheitlichen Leitung stehenden Gesellschaften, die den Kodex anwenden sollen, den von der Bundesregierung am 16. September 2020 verabschiedeten Empfehlungen zum PCGK 2020 mit den vorgenannten Ausnahmen grundsätzlich entsprechen werden.

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 der DB AG](#)  248ff. 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.

Der Aufsichtsrat der DB AG hat in seiner Sitzung am 15. Juni 2021 Frau Dr. Daniela Gerd tom Markotten für den Zeitraum vom 15. September 2021 bis zum 14. September 2024 zum Mitglied des Vorstands der DB AG für das Vorstandsressort Digitalisierung und Technik der DB AG bestellt. Sie folgt damit auf Frau Prof. Dr. Sabina Jeschke, die ihr Mandat zum 31. Mai 2021 niedergelegt hat.

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

Frau Dr. Sigrid Nikutta hat, dieser Regelung entsprechend, mit Beginn ihrer Vorstandstätigkeit die Gremien darüber informiert, dass eine verwandtschaftliche Beziehung zu einem Geschäftsführungsmitglied eines Schienenfahrzeugherstellers besteht. Zur Vermeidung etwaiger Interessenkonflikte hat sie demgemäß an Beschaffungsvorgängen mit diesem Schienenfahrzeughersteller nicht mitgewirkt. Durch einen Wechsel in der Geschäftsführung des Schienenfahrzeugherstellers wurde der potenzielle Interessenkonflikt im Berichtszeitraum aufgelöst.

Aufsichtsrat

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

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

In der laufenden Amtsperiode hat Frau Dr. Tamara Zieschang ihr Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum 16. September 2021 niedergelegt. Als ihr Nachfolger wurde mit Wirkung zum 11. Oktober 2021 Herr Enak Ferlemann (MdB; Parlamentarischer Staatssekretär a. D.) in den Aufsichtsrat der DB AG entsandt.

Persönliche oder geschäftliche Beziehungen einzelner Aufsichtsratsmitglieder zur Gesellschaft 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 DB AG wird vom Vorstand mindestens vierteljährlich über die Geschäftsentwicklung und über die Lage des DB-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 Gesell-

schaft 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 Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung.

Der Aufsichtsratsvorsitzende steht 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 DB AG bestanden im Berichtsjahr keine Beraterverträge und sonstigen vergleichbaren Dienstleistungs- und Werkverträge.

Aufsichtsratsausschüsse

Um seine Überwachungstätigkeit bestmöglich wahrnehmen zu können, hat der Aufsichtsrat der DB AG 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](#)  250 finden Sie im Konzern-Anhang. Über die [Arbeit der Ausschüsse](#)  29f. 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 DB AG gehören gegenwärtig sechs Frauen (30,0%) an. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DB AG wurde eine bis zum Stichtag 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße von 30% festgelegt.

Dem Vorstand der DB AG gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2021 und gehören auch derzeit zwei Frauen (28,6%) an. Für den Frauenanteil im Vorstand der DB AG wurde bis zum Stichtag 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 30% festgelegt.


Auf den weiteren Führungsebenen der DB AG soll bis zum 31. Dezember 2024 auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 31,7% und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 40,2% erreicht werden.

Zum 31. Dezember 2021 wurde auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 23,8% realisiert. Auf der zweiten Unterstellungsebene konnten 33,3% erreicht werden.

Der DB-Konzern bekennt sich zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und hat auf Basis des Gesetzes für alle betroffenen Tochtergesellschaften über alle Ebenen (Aufsichtsräte, Vorstände/Geschäftsführungen, erste und zweite Führungsebene) eine gesamthafte Zielgröße von 30% Frauen in Führung bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen.

Zu den Diversity- und Nachhaltigkeitsaktivitäten des DB-Konzerns wird ergänzend auf die umfassenden Erläuterungen im nichtfinanziellen Teil des Integrierten Berichts verwiesen.

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.

TCFD 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, der 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 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 Mitarbeitenden und der Führungskräfte. Von großer Bedeutung bleibt weiterhin die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte, denn nur risikobewusste Beschäftigte können Risiken erkennen und diese auch erfolgreich vermeiden oder zumindest reduzieren.

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

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Hauptversammlung der DB AG hat am 24. März 2021 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC), Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 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 letzte Effizienzprüfung fand im Geschäftsjahr 2021 statt.

VERGÜTUNGSBERICHT

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

TCFD 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 Geschäftsjahr 2021.

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. 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.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat eine methodische Modifikation der Short-Term-Incentive-(STI-)Methodik verabschiedet, die für das Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommt. Diese soll im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn, soweit möglich, auch ab 2022 auf weitere Konzerntöchter und Führungsebenen Anwendung finden.

Im Fokus des Long-term Incentives (LTI) für den Vorstand stehen auch langfristige verkehrs- und klimapolitische Ziele sowie die nachhaltige Bonität und Rentabilität des DB-Konzerns. Nach Ende der jeweiligen Planlaufzeit von vier Jahren wird die Zielerreichung des LTI am Ende der Tranche über die durchschnittliche Zielerreichung der einzelnen Jahre gemessen. Der Auszahlungsgrad des LTI-Plans ist nach oben begrenzt und kann zwischen 0 und 200 % liegen. Der Anspruch aus der LTI-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 ggf. den bereits in der Restlaufzeit des Vertrags von der DB AG 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 v.a. auf eine enge Kopplung der Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg i.S.d. Geschäftserfolgs des Systemverbunds Bahn und des DB-Konzerns sowie die Ausrichtung aller Bereiche auf dieses Ziel.

Die Jahrestantieme für die leitenden Angestellten und außertariflichen Arbeitnehmenden 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 ggf. 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.

Die im Dezember 2021 vom Aufsichtsrat der DB AG für den Vorstand verabschiedete modifizierte STI-Methodik für 2022 soll im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn, soweit möglich, auch ab 2022 auf weitere Konzerntöchter und Führungsebenen Anwendung finden.

Ruhegeldansprüche

Der Aufsichtsrat der DB AG hatte für die Vorstandsmitglieder eine grundsätzliche Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt. Im Vorjahr wurde, im Einklang mit den Vorgaben des PCGK 2020, die Regelung dergestalt modifiziert, dass dem Vorstand keine Mitglieder angehören sollen, die die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben. Die Mitglieder des Vorstands haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen einen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen. Die bereits vor 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder haben spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, wenn das Dienstverhältnis wegen dauernder Dienstunfähigkeit 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 u.a. Anspruch auf einen Dienstwagen mit Fahrer zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine persönliche Bahn-Card 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 Versteuerung 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 (sog. 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 2021

Vorstand DB AG

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 €	Variable Vergütung					Insgesamt ⁵⁾
	Feste Vergütung	kurzfristige Auszahlung ^{1), 2)}	langfristige Auszahlung ²⁾	Rückstellung ³⁾	Sonstiges ⁴⁾	
AM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG						
Dr. Richard Lutz	900	-	-	495	11	911
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	118	-	-	22	6	124
Dr. Levin Holle	400	-	-	144	15	415
Berthold Huber	650	-	-	315	12	662
Dr. Sigrid Nikutta	400	-	-	150	9	409
Ronald Pofalla	650	-	-	315	12	662
Martin Seiler	650	-	-	255	9	659
Insgesamt	3.768	-	-	1.696	75	3.843
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG						
Prof. Dr. Sabina Jeschke	271	-	-	198	15	286
Insgesamt	4.039	-	-	1.894	90	4.129

Einzelwerte sind gerundet und addieren sich deshalb ggf. nicht auf.

¹⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

²⁾ Alle Vorstandsmitglieder haben auf ihre variablen Vergütungsbestandteile für 2021 verzichtet.

³⁾ Die langfristige variable Vergütung betrifft die Rückstellungszuführung /-auflösung der Long-term Incentives (LTI).

⁴⁾ Geldwerte Vorteile aus Fahrvergünstigungen und aus der Benutzung von Dienstwagen sowie Zuschüsse zu Versicherungen und Mieten.

⁵⁾ Summe ohne langfristige variable Vergütung.

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

Versorgungsansprüche des Vorstands

für das Geschäftsjahr 2021

Im Berichtsjahr wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag i.H.v. 1.880 T € zugeführt.

ZUFÜHRUNG ZU DEN PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN / in T €	2021
AM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Dr. Richard Lutz	390
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	58
Dr. Levin Holle	183
Berthold Huber	685
Dr. Sigrid Nikutta	177
Ronald Pofalla	0
Martin Seiler	275
Insgesamt	1.768
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Prof. Dr. Sabina Jeschke	112
Insgesamt	1.880

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Vorstandsmitglieder 239 sind als Gesamtsumme im Konzern-Anhang ausgewiesen.

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

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 (sog. 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 30. März 2022 über die Entlastung des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr folgende Vergütung:

GESAMTBEZÜGE DES AUF SICHTSRATS / in T €	Jahresvergütung 2021				
	feste Vergü- tung	variable Vergü- tung ¹⁾	Sitzungs- geld	Neben- leis- tungen	Ins- gesamt
AM 31.12.2021 AMTIERENDE AUF- SICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG²⁾					
Michael Odenwald	70,0	45,5	4,5	0,9	120,9
Klaus-Dieter Hommel	40,0	26,0	3,8	6,4	76,1
Jürgen Beuttler	20,0	13,0	1,5	-	34,5
Martin Burkert	20,0	13,0	3,0	-	36,0
Enak Ferlemann ³⁾	-	-	-	-	-
Werner Gatzler	20,0	13,0	2,5	-	35,5
Dr. Ingrid Hengster	20,0	13,0	1,3	6,4	40,6
Jörg Hensel	25,0	16,3	2,8	0,9	44,9
Cosima Ingenschay	25,0	16,3	2,8	-	44,0
Prof. Dr. Susanne Knorre	20,0	13,0	1,5	6,2	40,7
Jürgen Knörzer	20,0	13,0	1,5	6,2	40,7
Kirsten Lühmann	20,0	13,0	1,5	0,9	35,4
Heike Moll	20,0	13,0	1,3	6,4	40,6
Dr. Immo Querner	40,0	26,0	2,8	6,4	75,1
Mario Reiß	20,0	13,0	1,3	-	34,3
Eckhardt Rehberg	20,0	13,0	1,3	-	34,3
Christian Schmidt	20,0	13,0	1,5	0,9	35,4
Jens Schwarz	30,0	19,5	4,3	6,2	60,0
Veit Sobek	20,0	13,0	1,5	6,4	40,9
Elisabeth Winkelmeier-Becker ³⁾	-	-	-	-	-
IM BERICHTSJAH AUSGESCHIE- DENE AUF SICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG²⁾					
Dr. Tamara Zieschang	26,3	17,1	4,5	-	47,8
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					92,4
Insgesamt					1.010

Einzelwerte sind gerundet und addieren sich deshalb ggf. nicht auf.

¹⁾ Alle Aufsichtsratsmitglieder haben auf die ihnen zustehende variable Vergütung für 2021 verzichtet.

²⁾ Einige Aufsichtsratsmitglieder geben an, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

³⁾ Frau Winkelmeier-Becker und Herr Ferlemann haben auf die ihnen für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied zustehende Vergütung verzichtet.

Pensionsverpflichtungen für Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

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

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Lagebericht enthält Aussagen und Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung des DB-Konzerns, seiner Geschäftsfelder und einzelner Gesellschaften beziehen. Diese Prognosen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die den Prognosen zugrunde liegenden Annahmen nicht eintreffen oder Risiken – wie sie bspw. im Risikobericht genannt werden – eintreten, können die tatsächlichen Entwicklungen und Ergebnisse von den derzeitigen Erwartungen abweichen.

Der DB-Konzern übernimmt keine Verpflichtung, die hierin enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Querverweise im Lagebericht

Dieser Lagebericht enthält Querverweise auf weiterführende Informationen, die nicht Teil dieses Lageberichts sind. Die entsprechenden Stellen sind im Bericht mit dem Symbol **Begriff** gekennzeichnet und sind nicht Gegenstand des Lageberichts.