

Corporate Governance Bericht

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 nachvollziehbarer 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 Deutschen Bahn Konzern (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 Deutsche Bahn AG (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 30. März 2022 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 Klausel zur Anwendung des PCGK in der jeweils geltenden Fassung wurde im Berichtszeitraum in die jeweiligen Gesellschaftsdokumente aufgenommen. Bei einer Gesellschaft konnte dieser Prozess bis zum Berichtsstichtag noch nicht endgültig abgeschlossen werden.

2. ZIFF. 3.2 S.1 BIS 4

Für einige der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs) innerhalb des DB-Konzerns fanden Gesellschafterversammlungen 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:in anwesenden Person ohne inhaltlichen Mehrwert, würden aber einen unverhältnismäßigen administrativen und kostenmäßigen, z. B. durch Anwesenheit des Wirtschaftsprüfers verursachten, Mehraufwand verursachen.

3. ZIFF. 4.1.2 ABS.1

Eine Klausel zur Anwendung des PCGK in der jeweils geltenden Fassung wurde im Berichtszeitraum in die jeweiligen Gesellschaftsdokumente aufgenommen. Bei einer Gesellschaft konnte dieser Prozess bis zum Berichtsstichtag noch nicht endgültig abgeschlossen werden.

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 vier GmbHs (Abs. 2) bzw. sechs GmbHs (Abs. 4) nicht umgesetzt. In diesen Gesellschaften hat sich der bisherige Turnus einer halbjährlichen Berichterstattung bewährt. Die ordnungsgemäße, zeitnahe und umfassende Information des Überwachungsorgans ist auch unter Beibehaltung des aktuellen Berichtsturnus von mindestens einer Sitzung pro Kalenderhalbjahr weiterhin effektiv sichergestellt. Bei zusätzlich auftretenden Ereignissen kann durch schriftliche Berichterstattung des Vorstands oder mittels außerordentlicher Sitzungen des Aufsichtsrats den Berichtserfordernissen an den Aufsichtsrat weiterhin Rechnung getragen werden.

5. 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 streben an, die 14-tägige Frist grundsätzlich einzuhalten.

6. 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 ist gesetzlich nicht vorgegeben. Für eine etwaige Absicherung eines solchen Selbstbehalts durch die Geschäftsführer gibt es daher anders als bei Vorständen von Aktiengesellschaften, bei denen der Selbstbehalt gesetzlich vorgegeben ist, kaum entsprechende Versicherungsangebote am Markt. Die DB AG beobachtet den Versicherungsmarkt kontinuierlich. Bei Vorhandensein entsprechender Angebote am Markt wird die DB AG anstreben, diese Empfehlung des PCGK umzusetzen.

7. 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 erschwert die Gewinnung entsprechend qualifizierter Kandidaten für Mitglieder der Überwachungsorgane, 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.

8. ZIFF. 5.1.2 S.4

Der DB-Konzern hat der Empfehlung des PCGK, die für Compliance zuständige Stelle unmittelbar der Geschäftsführung zu unterstellen, bis auf drei Ausnahmen, entsprochen.

In einer Gesellschaft ist der Compliance-Beauftragte mittelbar der Geschäftsführung unterstellt, die Wahrnehmung der Compliance-Funktion hat nur einen geringen Anteil an der Gesamttätigkeit. Ein direktes Berichtsrecht an die Geschäftsführung und die fachliche Unabhängigkeit ist dennoch gegeben, sodass in diesem Fall die mittelbare Unterstellung als vertretbar angesehen wird. In einem weiteren Fall ist die Verantwortung für Compliance dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung zugewiesen. Der diesem zugeordnete Compliance-Officer verantwortet Compliance-Fragen übergreifend für eine Reihe von Gesellschaften dieses Geschäftsfelds. Im Ergebnis der Abwägung und Prüfung wurde die dargelegte übergreifende Vorgehensweise als effizienter und damit vorzugswürdig gegenüber der Etablierung von Compliance-Officern in den jeweiligen Einzelgesellschaften, die dann den dortigen Geschäftsleitungen unmittelbar unterstellt sind, erachtet. In einer weiteren Gesellschaft ist die unmittelbare Unterstellung unter die Geschäftsleitung nicht umsetzbar, da die Gesellschaft keine Mitarbeiter hat, sondern nur aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung und dem Überwachungsorgan besteht.

9. ZIFF. 5.2.2 S.1 UND 3

Im Zuge der Umsetzung der PCGK-Empfehlungen wurden ein Standardverfahren/Musterdokumente für ein transparentes Auswahlverfahren entwickelt und im Berichtszeitraum sukzessive zur Anwendung gebracht. Da die Etablierung unterjährig erfolgte, wurden die Musterdokumente noch nicht in allen Gesellschaften während des gesamten Berichtszeitraums genutzt. In Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen bestehen zum Teil für einzelne Geschäftsleitungsmandate Entsenderechte des Minderheitsgesellschafters. In diesen Fällen besteht für die Anwendung eines strukturierten Auswahlverfahrens durch die DB AG kein Raum.

10. ZIFF. 5.2.4 S.3

In einer Gesellschaft ist im Berichtszeitraum die Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung 1,5 Jahre vor Ende des Bestellzeitraums bei gleichzeitiger Beendigung des laufenden Mandats erfolgt. Dies war erforderlich, um Kontinuität in der Geschäftsführung sicherzustellen.

11. 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.

12. ZIFF. 5.3.2 ABS. 5

Der Empfehlung zur Etablierung von Malus-Clawback-Klauseln in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsleitung beabsichtigt die DB AG 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.

13. 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 wurde im Geschäftsjahr 2022 methodisch neu gefasst. Die etablierte Methodik erfüllt die Anforderungen des PCGK.

14. 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 Fachexpert:innen 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 den Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC)

und das Ingenieurbüro 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.

15. ZIFF. 6.1.7

Die Streichung entsprechender Delegationsklauseln aus den Gesellschaftsdokumenten ist zum Großteil erfolgt. Bis auf eine Ausnahme, bei der die Streichung zum nächstmöglichen Zeitpunkt vorgesehen ist, wird dem PCGK damit entsprochen.

16. ZIFF. 6.5 ABS. 1

Der Empfehlung, in allen vom PCGK erfassten Gesellschaften regelmäßig eine Sitzung des Kontrollorgans im Kalendervierteljahr abzuhalten, entspricht die DB AG 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 Themenvielfalt bzw. berichtenswerten Geschäftsvorfällen – eine ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung dar. Die ordnungsgemäße, zeitnahe und umfassende Information des Überwachungsorgans ist auch unter Beibehaltung des aktuellen Berichtsturnus von mindestens einer Sitzung pro Kalenderhalbjahr weiterhin effektiv sichergestellt. Bei zusätzlich auftretenden Ereignissen kann durch schriftliche Berichterstattung des Vorstands oder mittels außerordentlicher Sitzungen des Aufsichtsrats den Berichtserfordernissen an den Aufsichtsrat weiterhin Rechnung getragen werden.

17. ZIFF. 6.5 ABS. 2

Umlaufbeschlüsse wurden bislang in gesonderter Beschlussfeststellung dokumentiert. Eine zusätzliche Berücksichtigung in der Niederschrift der darauffolgenden Sitzung des Überwachungsorgans wurde etabliert. Bei drei Gesellschaften wurde das Vorgehen unterjährig eingeführt und in diesen noch nicht für den vollständigen Berichtszeitraum umgesetzt.

18. 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.


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.

GRI 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 nimmt, soweit dies vom Aufsichtsrat als erforderlich angesehen wird, an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil und 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](#)  [273ff.](#), 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 hat in seiner Sitzung am 23. Juni 2022 entschieden, das bisherige Ressort Personenverkehr aufzulösen und sowohl den Personenfernverkehr als auch den Regionalverkehr jeweils in ein eigenständiges Vorstandsressort zu überführen. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2025 sind Frau Evelyn Palla zum Mitglied des Vorstands der DB AG für das neue Ressort Regionalverkehr und Herr Dr. Michael Peterson für das neue Ressort Personen-

fernverkehr bestellt worden. Das Ressort Infrastruktur wird seit dem 1. Juli 2022 von Herrn Berthold Huber geführt, der damit auf Ronald Pofalla folgt, der mit Ablauf des 30. April 2022 aus dem DB-Konzern ausgeschieden ist.

Für alle Organmitglieder besteht, basierend auf den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex und damit korrespondierenden Regelungen in den Gesellschaftsdokumenten, eine Anzeigepflicht bei Interessenkonflikten. In der jährlich abzugebenden Entsprechenserklärung werden aufgetretene Interessenkollisionen jeweils berichtet. Demgemäß legen die Vorstandsmitglieder auftretende Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat gegenüber offen und informieren ihre Vorstandskolleg:innen darüber. Im Berichtszeitraum ist kein derartiger Fall aufgetreten.

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. Der Auswahlprozess für die Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt gem. den gesetzlichen Regelungen durch den Eigentümer. Die Mitglieder der Arbeitnehmendenseite werden nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Ausführliche Angaben hinsichtlich eines Auswahlverfahrens oder etwaigen zugrunde gelegten Kriterien (u. a. Diversitätsmerkmale) sind der Gesellschaft daher nicht möglich. Eine Übersicht der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder nebst deren Funktionen bzw. Berufsbezeichnungen ist im [Konzern-Abschluss](#)  [274ff.](#) abgebildet.

In der laufenden Amtsperiode hat Herr Christian Schmidt sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2022 niedergelegt, ebenso haben Frau Kirsten Lühmann und Herr Eckhardt Rehberg ihr jeweiliges Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juni 2022 niedergelegt. Mit Wirkung zum 16. Juni 2022 wurden Herr Stefan Gelbhaar (MdB), Frau Dorothee Martin (MdB) und Herr Bernd Reuther (MdB) zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der DB AG in der außerordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2022 gewählt. Mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juni 2022 haben jeweils Herr Enak Ferlemann und Frau Elisabeth Winkelmeier-Becker ihre Aufsichtsratsmandate niedergelegt. Mit Wirkung zum 16. Juni 2022 wurden Frau Staatssekretärin Susanne Henckel, Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV), und Frau Staatssekretärin Anja Hajduk, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), für die verbleibende Bestellperiode in den Aufsichtsrat der DB AG entsandt. Herr Michael Odenwald, Staatssekretär a. D., hat sein Mandat und

damit verbunden auch das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Wirkung zum Ablauf des 22. Juli 2022 niedergelegt. Ebenso hat Frau Ingrid Hengster ihr Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum 19. August 2022 niedergelegt. In der Sitzung des Aufsichtsrats am 28. September 2022 wurde Herr Staatssekretär Werner Gatzler in das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. In der außerordentlichen Hauptversammlung vom 29. September 2022 wurden Frau Daniela Mattheus mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 und in der außerordentlichen Hauptversammlung vom 7. Dezember 2022 Herr Michael Sven Puschel jeweils mit sofortiger Wirkung für die verbleibende Amtszeit in den Aufsichtsrat der DB AG gewählt.

Herr Jürgen Beuttler und Herr Mario Reiß haben ihre Aufsichtsratsmandate jeweils mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2022 niedergelegt. Herr Klaus-Dieter Hommel hat sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2022 und Herr Jürgen Knörzer hat sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2022 niedergelegt. Im Wege der gerichtlichen Bestellung des Amtsgerichts Charlottenburg wurden mit Wirkung zum 13. September 2022 Herr Alexander Kaczmarek und Herr Klaus-Peter Schölzke zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der DB AG bestellt. Ebenfalls im Wege der gerichtlichen Bestellung mit Wirkung zum 8. Dezember 2022 wurden Herr Ralf Damde und Herr Manfred Scholze zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der DB AG bestellt. In der Sitzung des Aufsichtsrats am 15. Dezember 2022 wurde Herr Martin Burkert zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt.

Persönliche oder geschäftliche Beziehungen einzelner Aufsichtsratsmitglieder zur Gesellschaft werden im Konzern-Anhang angegeben.

Für alle Organmitglieder besteht, basierend auf den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex und damit korrespondierenden Regelungen in den Gesellschaftsdokumenten, eine Anzeigepflicht bei Interessenkonflikten. In der jährlich abzugebenden Entsprechenserklärung werden aufgetretene Interessenkollisionen jeweils berichtet. Somit müssen auch die Aufsichtsratsmitglieder etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat gegenüber offenlegen und den Aufsichtsrat hierüber 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 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 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

GRI

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](#)  [276](#) finden Sie im Konzern-Anhang. Über die Arbeit der [Ausschüsse](#)  [27f.](#) im Berichtsjahr informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht. Eine [Funktionsbeschreibung](#)  der einzelnen Ausschüsse finden Sie auf unserer Internetseite.

Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat

GRI

Dem Aufsichtsrat der DB AG gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2022 und auch gegenwärtig sieben Frauen (35,0%) an. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DB AG wurde eine bis zum Stichtag 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von 50% festgelegt.

Dem Vorstand der DB AG gehören zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2022 und auch derzeit drei Frauen (37,5%) an. Für den Frauenanteil im Vorstand der DB AG wurde bis zum Stichtag 30. Juni 2027 eine Zielgröße von ebenfalls 50% festgelegt.


In 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 2022 wurde auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 21,6% realisiert. Auf der zweiten Unterstellungsebene konnten 36,4% 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 Mitarbeitende 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 Prozessverbesserungen.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Hauptversammlung der DB AG hat am 30. März 2022 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC), Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 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.

GRI

GRI Das Vergütungssystem des Vorstands

TCFD

Das Vergütungssystem für den Vorstand der DB AG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen angemessen zu vergüten.

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, legt der Personalausschuss des Aufsichtsrats, in dem die involvierten Stake- und Shareholder durch die dort vertretenen Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter:innen paritätisch vertreten sind, dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung vor. Die letzte Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgte im Geschäftsjahr 2021.

GRI VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme (Short-term Incentive; STI) 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.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat eine methodische Modifikation der STI-Methodik verabschiedet, die erstmalig für das Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kam. Diese wurde im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn, soweit möglich, ebenfalls ab dem Jahr 2022 bei weiteren Konzerntöchtern und für unterschiedliche Führungsebenen etabliert. Die methodische Neufassung des STI berücksichtigt insbesondere Empfehlungen des 2020 novellierten Public Corporate Governance Kodex des Bundes. Wesentlicher Fokus der etablierten STI-Methodik liegt auf der betrieblichen Performance und der Kundenzufriedenheit, berücksichtigt dabei aber auch die Ertragslage und jeweils ressortspezifische Fragestellungen. Die Jahrestantieme errechnet sich aus der Summe von fünf jeweils gleich gewichteten Einzelzielen. Drei dieser Ziele

betreffen die Sphären »Kunde«, »Qualität« und »Mitarbeitende«, ein weiteres Ziel stellt auf das wirtschaftliche Ergebnis des DB-Konzerns ab. Die genannten vier Ziele sind allen Vorständen gemeinsam. Ferner wurde für jedes Vorstandsmitglied ein ressortspezifisches Ziel vereinbart. Nach Ermittlung des rechnerischen Ergebnisses des STI besteht die Möglichkeit, das rechnerische Ergebnis mittels eines Ermessensfaktors zu modifizieren und so unterjährig aufgetretene, außergewöhnliche und zu Beginn des Bemessungszeitraums nicht vorhersehbare Ereignisse über einen Modifikator in die Zielerreichung eingehen zu lassen. Der STI kommt ferner nur dann zur Auszahlung, wenn die Dividendenfähigkeit der DB AG gegeben ist. Ist dies nicht der Fall, fällt der STI vollständig aus (Knock-out). Die STI-Auszahlung kann insgesamt nicht mehr als 200% des STI-Zielbonus betragen. Entsprechend den Empfehlungen des PCGK wurden zudem mit den Organmitgliedern Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart. 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 die Zielerreichungsgrade ermittelt. Das Zieleinkommen wird erreicht, wenn jedes Ziel zu 100% erfüllt wird. Die abschließende Festlegung dazu erfolgt durch den Aufsichtsrat und wird vom Personalausschuss vorbereitet.

Im Fokus des Long-term Incentives (LTI) für den Vorstand stehen sowohl 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 Long-term Incentive Plans ist nach oben begrenzt und kann zwischen 0% und 200% 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 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 im Dezember 2021 vom Aufsichtsrat der DB AG für den Vorstand verabschiedete modifizierte STI-Methodik wurde im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn in 2022 für weitere Konzerntöchter und Führungsebenen umgesetzt.

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 bzw. die persönlichen Leistungsbeurteilungen werden dann sowohl bei der Erfolgsbeteiligung als auch 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 Vorstand 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 festgelegt, 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 2022

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 Tsd. €	Variable Vergütung					Insgesamt ⁴⁾
	Feste Vergütung	kurzfristige ¹⁾	langfristige Auszahlung	Rückstellung ²⁾	Sonstiges ³⁾	
AM 31.12.2022 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG						
Dr. Richard Lutz	968	1.261	-	672	8	2.236
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	400	482	-	97	15	896
Dr. Levin Holle	400	518	-	219	15	933
Berthold Huber	699	699	-	428	14	1.411
Dr. Sigrid Nikutta	400	473	-	225	9	881
Evelyn Palla	200	214	-	38	5	419
Dr. Michael Peterson	200	214	-	38	6	419
Martin Seiler	650	736	-	360	8	1.394
Insgesamt	3.916	4.595	-	2.076	78	8.589
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG						
Ronald Pofalla	217	245	-	350	12	474
Insgesamt	4.133	4.840	-	2.426	90	9.064

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

¹⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

²⁾ Die langfristige variable Vergütung betrifft die Rückstellungszuführung/-auflösung der 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 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 2022

Im Berichtsjahr wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag i. H. v. 1.769 Tsd. € zugeführt.

ZUFÜHRUNG ZU DEN PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN / in Tsd. €	2022
AM 31.12.2022 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Dr. Richard Lutz	329
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	176
Dr. Levin Holle	175
Berthold Huber	648
Dr. Sigrid Nikutta	171
Evelyn Palla	-
Dr. Michael Peterson	-
Martin Seiler	270
Insgesamt	1.769
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Ronald Pofalla	-
Insgesamt	1.769

Die Pensionsrückstellungen für **ehemalige Vorstandsmitglieder**  **265** sind als Gesamtsumme im Konzern-Anhang ausgewiesen.

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

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 Ein- einhalbfache 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 DBAG 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 DBAG 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 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 28. März 2023 über die Entlastung des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DBAG für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr folgende Vergütung:

GESAMTBEZÜGE DES AUFSICHTSRATS / in Tsd. €	Jahresvergütung 2022				
	feste Vergü- tung	variable Vergü- tung ^{3),4)}	Sitzungs- geld	Neben- leis- tungen	Ins- gesamt
AM 31.12.2022 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG¹⁾					
Werner Gatzler	40,0	26,0	3,0	-	69,0
Martin Burkert	21,7	14,1	2,8	-	38,5
Ralf Damde	1,7	1,1	0,3	-	3,0
Stefan Gelbhaar	11,7	7,6	1,0	-	20,3
Anja Hajduk ²⁾	-	-	-	-	-
Susanne Henckel	20,4	13,3	2,8	-	36,4
Jörg Hensel	25,0	16,3	3,3	0,9	45,4
Cosima Ingenschay	25,0	16,3	2,3	-	43,5
Alexander Kaczmarek	6,7	4,3	0,8	0,9	12,6
Prof. Dr. Susanne Knorre	20,0	13,0	1,5	6,6	41,1
Dorothee Martin	11,7	7,6	1,0	-	20,3
Daniela Mattheus	5,0	3,3	0,5	-	8,8
Heike Moll	20,0	13,0	1,5	6,6	41,1
Michael Puschel	1,7	1,1	0,3	-	3,0
Dr. Immo Querner	40,0	26,0	3,3	6,6	75,8
Bernd Reuther	11,7	7,6	1,0	0,9	21,1
Klaus-Peter Schölzke	6,7	4,3	0,5	-	11,5
Manfred Scholze	1,7	1,1	0,3	6,9	9,9
Jens Schwarz	30,0	19,5	3,5	6,6	59,6
Veit Sobek	20,0	13,0	1,3	6,6	40,8
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG¹⁾					
Jürgen Beuttler	11,7	7,6	0,8	-	20,0
Enak Ferlemann ²⁾	-	-	-	-	-
Dr. Ingrid Hengster	13,3	8,7	0,8	-	22,8
Klaus-Dieter Hommel	30,0	19,5	2,5	-	52,0
Jürgen Knörzer	16,7	10,8	1,3	-	28,8
Kirsten Lühmann	10,0	6,5	0,5	-	17,0
Michael Odenwald	40,8	26,5	2,0	-	69,4
Eckhardt Rehberg	10,0	6,5	0,5	-	17,0
Mario Reiß	11,7	7,6	0,8	-	20,0
Christian Schmidt	6,7	4,3	0,5	-	11,5
Elisabeth Winkelmeier-Becker ³⁾	8,3	5,4	0,8	-	14,5
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					108,4
Insgesamt					982,7

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

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

²⁾ Frau Hajduk sowie Herr Ferlemann haben auf die ihnen für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied zustehende Vergütung vollständig verzichtet.

³⁾ Frau Winkelmeier-Becker hat auf die ihr für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied zustehende Vergütung im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 15.03.2022 verzichtet.

⁴⁾ Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile vorbehaltlich der Regelungen des Gesetzes zur Einführung einer Strompreisbremse (StromPBG).

Pensionsverpflichtungen für Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

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