

Bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Prinzipien sowie der Schulung der Mitarbeitenden kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Zur vereinfachten und effektiven Umsetzung wurde ein neues E-Learning zur Sensibilisierung im Datenschutz bereitgestellt, das unser umfassendes und zielgruppenspezifisches Schulungsangebot ergänzt. Zudem wurden 2024 konzernweite Online-Kampagnen zur Mitarbeitendensensibilisierung umgesetzt.

DATENSCHUTZ-BEIRAT

Der Datenschutz-Beirat des DB Konzerns berät den Vorstand in zentralen und strategischen Fragen des Datenschutzes. Im Mittelpunkt der Beratungen stehen dabei der Schutz der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden, Kund:innen und Geschäftspartnern. Die Einbindung der im Datenschutz-Beirat vertretenen Stakeholdergruppen und gebündelte (interdisziplinäre) Expertise sollen die Berücksichtigung der berechtigten datenschutzrelevanten Interessen aller Beteiligten sichern. Die Arbeit des Gremiums leistet damit einen Beitrag für einen umfassenden Datenschutz im DB-Konzern. Zugleich ist sie eine besondere Form des Stakeholderdialogs.

Die mit der fortschreitenden Digitalisierung sowie dem Einsatz von KI-Systemen im Arbeitskontext verbundenen Chancen und Risiken waren 2024 Gegenstand intensiver Betrachtungen. Die Beratungen haben das Ziel, Fortschritt und Innovationen zu ermöglichen und dabei die Vorgaben des Datenschutzes, der Datensicherheit und der Mitbestimmung einzuhalten sowie miteinander in Einklang zu bringen. Weitere Schwerpunkte der Beiratsarbeit lagen u. a. in den Bereichen Audit und technischer Datenschutz, Videotechnik in der Infrastruktur, Digitalisierung und KI in der Personalgewinnung und (generative) KI für die Personalarbeit, Cybersecurity und Quantencomputing.

Der Datenschutz-Award ist ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung für den Datenschutz im DB-Konzern. Der Datenschutz-Award 2024 in Gold ging an die Projektteams »Integrierter Datenschutz bei KI-Projekten: Datenschutz by Design und by Default« von DB Fernverkehr und an »BahnGPT – Datenschutz und Innovation vereint durch die AI Governance Gilde« der DB AG und von DB Systel.

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, 13. Dezember 2023 sowie 6. November 2024 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, Mitarbeitern 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 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 20. März 2024 den von der Bundesregierung am 16. September 2020 verabschiedeten und am 13. Dezember 2023 sowie am 6. November 2024 aktualisierten Empfehlungen zum Public Corporate Governance Kodex mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde.

1. ZIFF. 3.2 S. 1-4

In 27 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 alleinigen Anteilsbesitz der DB AG und sind über einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag in den Konzern eingebunden. Im Konzernverbund wären in den genannten Gesellschaften Präsenz-Bilanzsitzungen mit nur einer als Gesellschaftervertretung anwesenden Person ohne inhaltlichen Mehrwert, würden aber einen unverhältnismäßigen administrativen und kostenmäßigen, z. B. durch Anwesenheit des Wirtschaftsprüfers veranlassten, Mehraufwand verursachen.

2. 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 sechs GmbHs 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.

3. ZIFF. 4.1.3 ABS. 5 S. 4 UND S. 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 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 einzuhalten.

4. 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.

5. 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 der auch die Mitglieder der Überwachungsorgane erfasst sind.

Ein Selbstbehalt erschwert den Wettbewerb um entsprechend qualifizierte Kandidat:innen 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 Konzern wahrnehmen, erhalten keine gesonderte Vergütung für konzerninterne AR-Mandate. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht sachgerecht, Mitglieder der Überwachungsorgane an Risiken aus Organhaftungssachverhalten mitzubeteiligen.

6. 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 zwei 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 Weisungsfreiheit 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.

7. ZIFF. 5.2.1

Der Empfehlung, dass die Geschäftsführung einer Konzerngesellschaft aus mindestens zwei Personen bestehen soll, wurde in einem Fall nicht vollständig entsprochen. Im Vorfeld einer beabsichtigten Verschmelzung der Gesellschaft auf die Muttergesellschaft wurde die zweite Geschäftsführungsposition für die letzten Monate bis zum Wirksamwerden der Verschmelzung nicht mehr nachbesetzt.

8. ZIFF. 5.2.2 S. 1 UND 3

Im Zuge der Umsetzung der PCGK-Empfehlungen wurde ein Standardverfahren/Musterdokumente für ein transparentes Auswahlverfahren im Berichtszeitraum zur Anwendung gebracht. 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.

9. ZIFF. 5.2.5

Der Empfehlung, Mitglieder der Geschäftsführung nicht über die in der Geschäftsordnung vorgesehene Altersgrenze hinaus zu bestellen, wurde in einem Fall nicht entsprochen. Grund hierfür war die Notwendigkeit, eine stabile Personalsituation in einer Phase der Umstrukturierung zu gewährleisten und auf die Kompetenzen der Führungskraft bei der zukunftsfähigen Ausrichtung großer Organisationseinheiten weiterhin zurückgreifen zu können.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

Der Empfehlung der Ziff. 5.3.3, nach der die Zielvereinbarungen vor Beginn des Bemessungszeitraums geschlossen werden sollen, konnte in 2024 für das Geschäftsjahr 2025 nicht in allen Gesellschaften entsprochen werden. Hintergrund war die Beendigung der Regierungskoalition im November 2024, wodurch es durch dann nicht mehr gefasste Beschlüsse zu Finanzierungsfragen der Eisenbahninfrastruktur zu Unsicherheiten in Bezug auf die hiervon abhängigen Planungsprämissen des Konzerns kam, die erst Ende Dezember 2024 einer Lösung zugeführt werden konnten. Diesem Zeitablauf geschuldet, konnten insbesondere in den Tochtergesellschaften Beschlüsse zu den im Wesentlichen von der Konzernplanung abhängigen Zielen für die Geschäftsleitungsmitglieder nicht mehr vor dem Bilanzstichtag 2024 gefasst werden, sondern werden Anfang 2025 nachgeholt.

13. 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 die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC und das Ingenieurbüro Emch+Berger zum Projektstatus im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss des Aufsichtsrats der DB AG. Die Einrichtung eines fakultativen Aufsichtsrats für die DB Projekt Stuttgart—Ulm GmbH ist daher auch weiterhin nicht beabsichtigt, jedoch kann sich im Ergebnis eines für 2025 angestrebten Statusverfahrens das Erfordernis ergeben, für die Gesellschaft nach den Regelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes einen Aufsichtsrat einzurichten.

14. ZIFF. 6.1.7

Dem Prüfungs- und Compliance-Ausschuss des Aufsichtsrats wurde die Möglichkeit eingeräumt, über eine etwaige Entbindung der Abschlussprüfer von ihrer gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtung anstelle des AR-Plenums auch abschließend zu entscheiden. Dies steht im Einklang mit den

Themenschwerpunkten des Ausschusses, der sich im Rahmen der ihm zugewiesenen Aufgaben mit Fragen der Abschlussprüfung vertieft befasst.

15. ZIFF. 6.2.1

Bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung wird grundsätzlich auf Diversität, insbesondere auf das Erreichen der ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter geachtet. In einer Gesellschaft war die Besetzung eines Aufsichtsratsmandats im Berichtszeitraum unwirksam, da sie zum Verfehlen der gesetzlichen Vorgaben zur Geschlechterquote geführt hätte.

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 nach Einschätzung der DB AG insbesondere bei kleineren Gesellschaften bewährt und stellt – vor dem Hintergrund der Größe der Gesellschaften und der im Vergleich zu großen Gesellschaften geringeren Themenvielfalt bzw. berichtenswerten Geschäftsvorfällen – ebenfalls 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. 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 bislang 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 und des Vorstandsvorsitzenden der DB InfraGO AG vertraglich derzeit nicht vereinbart. Die DB AG beabsichtigt, die Vergütungsstrukturen der Aktiengesellschaften des Konzerns zu systematisieren und sodann offenzulegen.

18. ZIFF. 8.2.4

Der PCGK empfiehlt seit seiner Neufassung vom 13. Dezember 2023, dass mit dem Prüfer keine Leistungen vereinbart werden sollen, die auch nach Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchstabe a der Verordnung Nr. 537/2014/EU für Unternehmen von öffentlichem Interesse nicht erbracht werden dürften. Zum Geschäftsjahr 2024 erfolgte ein Prüferwechsel. Der erstmals für den Berichtszeitraum bestellte Abschlussprüfer hat – im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen – in geringem Umfang Steuerberatungsleistungen für Unternehmen des DB-Konzerns erbracht, um vor seiner Prüfungstätigkeit begonnene Fragestellungen zum Abschluss zu bringen.

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 und am 13. Dezember 2023 sowie 6. November 2024 aktualisierten Empfehlungen zum Public Corporate Governance Kodex (PCGK 2020) mit den vorgenannten Ausnahmen grundsätzlich entsprechen werden.

ZUSAMMENWIRKEN VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

GRI

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  287 ff. 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.

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 Arbeitnehmerseite werden nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Ausführliche Angaben hinsichtlich eines Auswahlverfahrens oder etwaiger zugrunde gelegter Kriterien (u. a. Diversitätsmerkmale) sind der Gesellschaft daher nicht möglich. Eine Übersicht der amtierenden [Aufsichtsratsmitglieder](#)  288ff. nebst deren Funktionen bzw. Berufsbezeichnungen ist im Konzern-Abschluss abgebildet.

Im Aufsichtsrat der DB AG gab es in 2024 die nachstehenden Veränderungen:

- Das Aufsichtsratsmandat von Herrn Jens Schwarz ist mit Ablauf des 31. Oktober 2024 durch Eintritt in die Ruhephase der Altersteilzeit erloschen. Als seine Nachfolgerin wurde zum 1. November 2024 Frau Nadja Houy durch das Amtsgericht Charlottenburg zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.
- Herr Bernd Reuther hat sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des 28. November 2024 niedergelegt. Als seine Nachfolgerin wurde Frau Dr. Irina Soeffky, Leiterin der Unterabteilung Nationale, Europäische und

Internationale Digitalpolitik (BMDV) in einer außerordentlichen Hauptversammlung am 5. Dezember 2024 zum Mitglied des Aufsichtsrats 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.

Vorstandsentscheidungen mit wesentlichem Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat der DB AG wird vom Vorstand mindestens vierteljährlich über die Geschäftsentwicklung und über die Lage des Konzerns informiert. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat auch regelmäßig über die im Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen und den unternehmensinternen Regularien (Compliance). In den Aufgabenbereich des Aufsichtsrats fallen außerdem die Prüfung und Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und die Prüfung des Lageberichts der Gesellschaft, des Konzern-Abschlusses sowie des Konzern-Lageberichts der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat befasst sich darüber hinaus mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung.

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 Mitbestim-

mungsgesetz einzurichtenden Vermittlungsausschuss weitere Ausschüsse zu bilden, und einen Präsidialausschuss, einen Prüfungs- und Compliance-Ausschuss, einen Infrastrukturausschuss sowie einen Personalausschuss gebildet. Eine Übersicht über die [Mitglieder der Ausschüsse](#)  290 finden Sie im Konzern-Anhang. Über die [Arbeit der Ausschüsse](#)  28 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 gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2024 und auch gegenwärtig neun Frauen (45,0%) 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 gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2024 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 sollen 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 2024 wurde auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 32,3% realisiert und damit das Ziel erreicht. Auf der zweiten Unterstellungsebene lag der Frauenanteil bei 36,3%, das Ziel zum 31. Dezember 2024 für diese Ebene wurde nicht erreicht. Ursächlich hierfür ist eine geringe Fluktuation und damit einhergehend die verringerte Anzahl an Besetzungsprozessen mit der Möglichkeit zur Besetzung weiblicher Führungskräfte.

Auf Basis des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II) wurden neue Ziele ab 2025 für die DB AG beschlossen. Bis zum 31. Dezember 2029 sollen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 37,5% und auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 43,2% erreicht werden.

Der DB-Konzern bekennt sich zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Ab 2025 gilt eine neue Zielsetzung für die vom FüPoG II erfassten Konzerngesellschaften. Hier wurde für alle Gremien der Konzerntöchter (Aufsichtsräte, Vorstände/Geschäftsführungen, erste und zweite Führungsebene) eine gesamthafte Zielgröße von 40% Frauen in Führung bis zum 31. Dezember 2035 beschlossen.

Darüber hinaus hat sich der DB-Konzern zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft (FüPoG-Scope) auf 28% bis Ende 2035 zu erhöhen. 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.

RISIKOMANAGEMENT

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

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

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Hauptversammlung der DBAG hat aufgrund eines anstehenden Prüferwechsels bereits am 29. März 2023 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 bestellt. Der Prüfungs- und Compliance-Ausschuss hat die Vorschläge des Aufsichtsrats zur Wahl der Abschlussprüfer vorbereitet und die Prüfungsschwerpunkte mit dem Abschlussprüfer festgelegt. Mit dem Abschlussprüfer wurde 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.

GRI EFFIZIENZPRÜFUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Die letzte Effizienzprüfung erfolgte im Jahr 2023.

GRI VERGÜTUNGSBERICHT

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

Das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand der 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 Arbeitnehmendenvertreter:innen paritätisch ver-

treten sind, dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung vor. Eine Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgte zuletzt im Jahr 2023. Die Ergebnisse der Überprüfung wurden im Rahmen einer Neufassung der Methodik der Vorstandsvergütung, die ab dem Jahr 2024 Wirkung entfaltet, berücksichtigt.

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahresantieme (Short-term Incentive; STI) und einem langfristigen Bonusprogramm mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Long-term Incentive; LTI). 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.

Der Aufsichtsrat hat 2023 die Vergütungsstruktur des Vorstands mit Wirkung ab 2024 methodisch fortentwickelt. Dabei wurde die Gewichtung der Vergütungskomponenten markt-gängig verändert, indem sowohl der Anteil der Fixvergütung, aber insbesondere der LTI im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Erfolgssteuerung gestärkt wurde und folgerichtig die kurzfristige variable Vergütung (STI) ein geringeres Gewicht erhielt. Ferner wurden die Caps für den STI ebenso wie für den LTI und damit die maximal erreichbare Vergütung insgesamt abgesenkt. Gleichzeitig wurde der Zielmix sowohl für den STI als auch für den LTI weiterentwickelt.

Wesentlicher Fokus der STI-Methodik liegt auf kundenrelevanten Größen wie der betrieblichen Performance und der Kundenzufriedenheit. Gleichermaßen wird auch die Ertragslage des DB-Konzerns als wesentliche Größe berücksichtigt. Zudem wurde im STI ergänzend ein ESG-(Environmental, Social, Governance-)Ziel zu den Zielen mit Kunden- und Qualitäts- sowie Wirtschaftlichkeitsbezug neu aufgenommen. Der Zielmix berücksichtigt neben den genannten kollektiven Zielgrößen jeweils auch ressortspezifische Fragestellungen. Etabliert wurde ferner ein Dämpfungsfaktor, der bei Zielverfehlungen neben der daraus ohnehin resultierenden Reduzierung des STI-Ergebnisses zu einer weiteren Absenkung des Auszahlungsbetrags führt. Die Jahresantieme (STI) errechnet sich aus der Summe von fünf gleichgewichteten kollektiven Zielen aus den o. g. Sphären sowie jeweils einem individuellen, ressortspezifischen Ziel. Nach Ermittlung des rechnerischen Ergebnisses des STI besteht die Möglichkeit, dieses 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. Die STI-Auszahlung kann entsprechend dem mit Wirkung ab 2024 veränderten Vergütungssystem insgesamt nicht mehr als 150 % des STI-Zielwerts betragen. Entsprechend den Empfehlungen des PCGK wurden zudem mit den Mitgliedern des Vorstands Malus- und Clawback-Regelungen vertraglich etabliert. Die wirtschaftlichen und persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder werden jährlich auf Basis einer Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat beschlossen und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart.

Die für den Vorstand etablierte neue Vergütungsmethodik wurde im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im DB-Konzern, soweit möglich, in weiteren Konzerntöchtern und für unterschiedliche Führungsebenen etabliert. Die methodische Neufassung berücksichtigt insbesondere Empfehlungen des PCGK des Bundes.

Gemeinsam mit der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Planung bilden die persönlichen Ziele die Bemessungsgrundlage für die Jahrestantieme (STI). 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 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 LTI ist nach oben begrenzt und kann – letztmalig für die Tranche 2023 – zwischen 0 % und 200 % liegen. Ab der Tranche 2024 kann, als Teil des novellierten Vergütungssystems, der Auszahlungsgrad des LTI zwischen 0 % und 150 % 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 für den Vorstand etablierte neue Vergütungsmethodik wurde, soweit möglich, im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im DB-Konzern, in weiteren Konzerntöchtern und für unterschiedliche Führungsebenen in analoger Weise etabliert und entfaltet dort ebenso seit dem Geschäftsjahr 2024 Wirkung.

Die Vergütungssystematik für leitende Angestellte zielt damit ebenso auf die Sphären Kunde, Qualität, Mitarbeitende, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sowie jeweils auf ein ressortspezifisches Ziel im Sinne der Ausrichtung aller Bereiche auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Jahrestantieme (STI) für die leitenden Angestellten und außertariflichen Arbeitnehmenden im DB-Konzern wird als Erfolgsbeteiligung ausgestaltet. Persönliche Ziele werden 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 Aufsichtsratsitzung 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 InfraGO AG gelten vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen zum Teil gesonderte Regelungen, die den Geschäftserfolg der Gesellschaft noch stärker in den Blick nehmen.

Ruhegeldansprüche

Der Aufsichtsrat der DB AG hat im Einklang mit den Vorgaben des PCGK 2020 festgelegt, dass dem Vorstand keine Mitglieder angehören sollen, die die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet 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 lebens-

langes 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 das Mitglied günstigeren Bedingungen ablehnt.

Die Systematik der Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder wurde 2017 modifiziert. Seit 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 jeweils auf einen Prozentsatz des Grundgehalts. 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:in zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine persönliche BahnCard 100 First sowie den üblichen Versicherungsschutz. Für dienstlich veranlasste Zweitwohnungen wird ein Mietzuschuss gewährt. Diese Sachbezüge unterliegen, soweit sie nicht steuerfrei gewährt werden können, als geldwerter Vorteil der Besteuerung durch die Vorstandsmitglieder. Den Vorstandsmitgliedern ist es wie allen Führungskräften freigestellt, am Deferred-Compensation-Programm des Unternehmens teilzunehmen.

Für die Mitglieder des Vorstands besteht im Hinblick auf die mit der Geschäftstätigkeit der DB AG verbundenen Risiken eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (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 2024

Vorstand DB AG

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

Das Gesetz zur Einführung einer Strompreispbremse (StromPBG) untersagt für die Organe der DB AG die Auszahlung variabler Vergütungselemente für den Entlastungszeitraum (das Jahr 2023). Demgemäß sind die Ergebnisse der Tranche 2021 des LTI, die Ende 2024 abgelaufen ist, um das Teilergebnis für das Geschäftsjahr 2023 gemindert.

Für ihre Tätigkeit in 2024 erhalten die Mitglieder des Vorstands der DB AG bzw. der Vorstandsvorsitzende der DB InfraGO AG folgende Vergütung:

GESAMTBEZÜGE DES VORSTANDS / in Tsd. €	Variable Vergütung				Insgesamt
	Feste Vergütung	kurzfristig ¹⁾	langfristig (Auszahlung LTI 2021 - 2024) ²⁾	Sonstiges ³⁾	
AM 31.12.2024 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG					
Dr. Richard Lutz	1.420	384	322	10	2.136
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	746	202	49	20	1.016
Dr. Levin Holle	855	234	147	17	1.252
Berthold Huber	940	262	205	19	1.426
Dr. Sigrid Nikutta	855	193	147	17	1.212
Evelyn Palla	700	193	-	6	898
Dr. Michael Peterson	700	169	-	14	883
Martin Seiler	855	219	205	7	1.287
Insgesamt	7.071	1.856	1.074	109	10.110
NACHRICHTLICH					
AM 31.12.2024 AMTIERENDER VORSTANDSVORSITZENDER DER DB INFRAGO AG (WEDER AMTIERENDES NOCH AUSGESCHIEDENES VORSTANDSMITGLIED DER DB AG)					
Dr. Philipp Nagl	500	93	27	23	643

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

¹⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

²⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses. Gem. StromPBG ohne Anteil für 2023.

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

Kein Mitglied des Vorstands der DB AG hat 2024 Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Versorgungsansprüche des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

2024 wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag i. H. v. 6.989 Tsd. € zugeführt.

ZUFÜHRUNG ZU DEN PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN (NUR CSC) / in Tsd. €	2024
AM 31.12.2024 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Dr. Richard Lutz	3.311
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	298
Dr. Levin Holle	342
Berthold Huber	1.794
Dr. Sigrid Nikutta	342
Evelyn Palla	280
Dr. Michael Peterson	280
Martin Seiler	342
Insgesamt	6.989

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

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024

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 Konzernabschluss 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 Freifahrtsscheinen.

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 Freifahrtsscheine 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 26. März 2025 über die Entlastung des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr folgende Vergütung:

GESAMTBEZÜGE DES AUFSICHTSRATS / in Tsd. €	Jahresvergütung 2024				
	feste Vergü- tung	variable Vergü- tung	Sitzungs- geld	Neben- leis- tungen	Ins- gesamt
AM 31.12.2024 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG ¹⁾					
Werner Gatzner	74,2	38,6	5,8	-	118,5
Martin Burkert	44,2	23,0	5,5	-	72,6
Ralf Damde	20,0	10,4	2,0	7,2	39,6
Stefan Gelbhaar	20,0	10,4	2,0	-	32,4
Anja Hajduk ²⁾	-	-	-	7,2	7,2
Susanne Henckel	35,0	18,2	5,8	-	59,0
Jörg Hensel	25,0	13,0	2,5	0,9	41,4
Nadja Houy	3,3	1,7	0,5	-	5,6
Cosima Ingenschay	29,2	15,2	5,3	-	49,6
Alexander Kaczmarek	20,0	10,4	2,3	-	32,7
Prof. Dr. Susanne Knorre	24,2	12,6	2,5	7,2	46,4
Dorothee Martin	20,0	10,4	2,3	-	32,7
Daniela Mattheus	20,0	10,4	2,5	7,2	40,1
Heike Moll	26,7	13,9	4,0	7,2	51,7
Michael Puschel	24,2	12,6	2,8	7,2	46,7
Dr. Immo Querner	40,0	20,8	3,8	7,2	71,8
Manfred Scholze	20,0	10,4	2,3	7,2	39,9
Klaus-Peter Schölzke	20,0	10,4	2,0	-	32,4
Veit Sobek	20,0	10,4	2,3	7,2	39,9
Dr. Irina Soeffky	1,7	0,9	0,3	-	2,8
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG ¹⁾					
Bernd Reuther	18,3	9,5	1,8	0,9	30,5
Jens Schwarz	24,2	12,6	2,8	7,2	46,7
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					52,9
Insgesamt					993,0

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 hat auf die ihr für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied zustehende Vergütung mit Ausnahme der Fahrvergünstigung verzichtet.

Pensionsverpflichtungen für Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

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