

Regelwerk im DB-Konzern

Um koordiniertes und zielgerichtetes Handeln im DB-Konzern zu gewährleisten, sind allgemeingültige Vorgaben für alle Mitarbeitenden notwendig. Ein verwendetes Format dafür sind Richtlinien, in denen überwiegend Zielregeln enthalten sind und die verbindliche Rahmenvorgaben für einen definierten Geltungsbereich vorschreiben. Der Vorstand gibt das innere Anliegen, die Konzerngrundsätze und die Konzernrichtlinien als Basis für das weiterführende Regelwerk vor.

INNERES ANLIEGEN, KONZERNGRUNDSÄTZE UND KONZERNRICHTLINIEN

Konzernrichtlinien enthalten die wesentlichen Festlegungen für konzernweit relevante Führungs- und Steuerungsthemen. Sie werden vom Vorstand beschlossen und sind Bestandteil des Führungshandbuchs. Das Führungshandbuch umfasst das innere Anliegen, vier Konzerngrundsätze (Strategie, Management, Starkes Miteinander und Ethik/Code of Conduct) und zehn Konzernrichtlinien (Organisation, Personalmanagement, Finanzen, Marketing, Kommunikation, Informationstechnik und Telekommunikation, Beschaffung, Wettbewerb und Regulierung, Risikominimierung, Systemverbund Bahn in Deutschland) sowie die Grundstruktur des DB-Konzerns und die Prozesslandkarte. In den Konzerngrundsätzen Ethik bspw. ist u. a. festgehalten, dass der DB-Konzern im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gem. den im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätzen achtet. Die Konzernrichtlinie Risikominimierung legt fest, dass sich der DB-Konzern zu regelkonformem Handeln insbesondere auch in Bezug auf ethische Maßstäbe (Grundsätze und Werte), Menschenrechte, Corporate Governance, Wettbewerbsverhalten, Integrität, Datenschutz und Datensicherheit sowie Umweltschutz bekennt und für eine konsequente Prävention, Aufklärung und Ahndung von Korruption, Kartell- und Exportkontrollverstößen sowie Wirtschaftskriminalität steht.

Die Aktualisierung des Führungshandbuchs erfolgt zweimal jährlich und wird von der Konzernorganisation koordiniert. Das Führungshandbuch wird in der Konzernregelwerksdatenbank veröffentlicht, was über die Geschäftlichen Mitteilungen, das interne DB-Management-Portal zu konzernweiten Regelungen der Aufbau- und Ablauforganisation, und das Intranet kommuniziert wird.

RAHMENRICHTLINIEN

Die Konzernrichtlinien werden von Rahmenrichtlinien unteretzt. Dies sind von der Konzernleitung herausgegebene Richtlinien, die in mehreren Geschäftsfeldern bzw. Serviceeinheiten gelten. Sie detaillieren in einzelnen Richtlinien die Regeln zu Themen wie bspw. Spenden, Umweltmanagement, Arbeitsschutz oder auch dem Datenschutz. Bei Einführung, Aktualisierung und Außerkraftsetzung von Rahmenrichtlinien erfolgt die Einbindung der Regelwerkskoordinator:innen aller betroffenen Geschäftsfelder bzw. Serviceeinheiten.

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, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit zu fördern sowie das Vertrauen in den DB-Konzern zu bewahren und auszubauen.

Für Konzerne unter einheitlicher Leitung sollen die Organe der Muttergesellschaft die Entsprechenserklärung für die Konzernmutter und die unter ihrer einheitlichen Leitung stehenden Gesellschaften, die den Kodex anwenden sollen, zusammen abgeben. Die Deutsche Bahn AG (DBAG) 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 26. März 2025 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 mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde.

1. ZIFF. 3.2 S. 1–4

In 29 GmbHs innerhalb des Deutsche Bahn 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 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 vier 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 AR 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 dem auch die Mitglieder der Überwachungsorgane erfasst sind.

Ein Selbstbehalt erschwert den Wettbewerb um entsprechend qualifizierte 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 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. 5.2.2 SATZ 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 DBAG kein Raum.

8. ZIFF. 5.2.3

Der Empfehlung, dass ehemalige Mitglieder des Überwachungsorgans nicht vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung des Mandats in die Geschäftsführung wechseln sollen, wurde bei einer im Berichtszeitraum neu in den Anwendungsbereich des PCGK gefallenen Konzerngesellschaft nicht entsprochen. Bei dieser musste nach Amtsniederlegung eines Geschäftsführers kurzfristig Nachfolge gefunden werden, die mit der Gesellschaft vertraut ist. Das neu berufene Mitglied der Geschäftsführung war bis zu seiner Ernennung Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

9. ZIFF. 5.2.5

Der Empfehlung, Mitglieder der Geschäftsführung nicht über die in der Geschäftsordnung vorgesehene Altersgrenze hinaus zu bestellen, wurde in zwei Fällen 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 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 DBAG zu entsprechen. Diese Empfehlung wird vorwiegend im Kontext von Neu- und Wiederbestellungen in die vertraglichen Regelungen integriert. Eine flächendeckende Entsprechung dieser Empfehlung in den vom PCGK erfassten Unternehmen wird demnach erst über einen mehrjährigen Zeitraum erreicht werden.

12. ZIFF. 5.2.3 ABS. 6

Der Empfehlung, dass Zahlungen an ein Mitglied der Geschäftsführung bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung nicht mehr als den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags, höchstens jedoch den Wert von zwei Jahresvergütungen betragen sollen, wurde in einem Fall nur teilweise erfüllt. Mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied erfolgte eine Verständigung auf einen Betrag, der über dem Wert der auf diese Weise ermittelten, aber deutlich unterhalb der Zielvergütung für zwei Jahre lag. Die einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrags bei Vereinbarung des im Verhandlungswege geeinten Abfindungsbetrags hat zu einem für das Unternehmen geringeren monetären Aufwand geführt als eine Fortführung des Dienstvertrags für die Restlaufzeit, die deutlich über zwei Jahren lag.

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 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 2025 für das Geschäftsjahr 2026 nicht in allen Gesellschaften entsprochen werden. Hintergrund war die Überarbeitung der Konzernplanung, die sich auf die variablen Vergütungskomponenten auswirkt und nicht bis zum Jahresende 2025 vollumfänglich abgeschlossen werden konnte. Diesem Zeitablauf geschuldet, konnten auch in den Tochtergesellschaften Beschlüsse zu den im Wesentlichen von der Konzernplanung abhängigen Zielen für die Geschäftsleitungsmitglieder nicht mehr vor dem Bilanzstichtag 2025 gefasst werden, sondern werden 2026 nachgeholt.

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 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.

15. 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. Das Präsidium des Aufsichtsrats wurde angesichts der Vielzahl von Anfragen und zur Vereinfachung des Verfahrens ermächtigt, über die Herausgabe vertraulicher Informationen des Aufsichtsrats an das Kabinettsreferat des Bundesverkehrsministeriums zur Beantwortung parlamentarischer Anfragen nach Maßgabe der Geheimschutzordnung des Deutschen Bundestages anstelle des Aufsichtsrats zu entscheiden.

16. ZIFF. 6.2.1

Der Empfehlung, dass auf Veranlassung des Bundes gewählte oder entsandte Mitglieder des Aufsichtsrats i. d. R. nicht mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen gleichzeitig wahrnehmen sollen, wird in einem Fall nicht entsprochen. Es ist jedoch gewährleistet, dass dem Aufsichtsratsmitglied ausreichend Zeit für die Wahrnehmung des Mandats zur Verfügung steht.

17. 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 bei 29 – insbesondere kleinen – Gesellschaften nicht. 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 Geschäftsvorfälle 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.

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 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 Offenlegung mit den Vorstandsmitgliedern der DB Fernverkehr AG, der DB Regio AG, der DB Cargo AG, der DB InfraGO AG und der DB Energie GmbH zu vereinbaren und, mit Zustimmung der Betroffenen, die Vergütung dieser Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026 im kommenden Geschäftsbericht offenzulegen.

19. 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 Buchst. a der Verordnung Nr. 537/2014/EU für Unternehmen von öffentlichem Interesse nicht erbracht werden dürften. Zum Geschäftsjahr 2024 erfolgte ein Prüferwechsel. Der Abschlussprüfer hat – im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen – in geringem Umfang Steuerberatungsleistungen für Gesellschaften 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 entsprochen haben und entsprechen werden.

ZUSAMMENWIRKEN VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

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

Im Interesse einer bestmöglichen Unternehmensleitung legen wir großen Wert darauf, dass Vorstand und Aufsichtsrat in einem kontinuierlichen Dialog miteinander stehen und zum Wohl des Unternehmens vertrauensvoll und effizient zusammenarbeiten. Der Vorstand 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](#) [§ 335ff.](#) 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 Vorstandskollegen 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 etwaigen zugrunde gelegten Kriterien (u. a. Diversitätsmerkmale) sind der Gesellschaft daher

nicht möglich. Eine Übersicht der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder § 336ff. nebst deren Funktionen bzw. Berufsbezeichnungen ist im Konzern-Anhang abgebildet. Der Anteil der Arbeitnehmendenvertreter:innen betrug per 31. Dezember 2025 52,6%, wobei ein Mandat zum Stichtag vakant war. Der Anteil unabhängiger Mitglieder im Aufsichtsrat betrug per 31. Dezember 2025 21%.

Im Aufsichtsrat der DB AG gab es 2025 die nachstehenden Veränderungen:

- Die Amtszeit der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats, Herr Stefan Gelbhaar, Frau Prof. Dr. Susanne Knorre, Frau Daniela Mattheus, Frau Dorothee Martin, Herr Michael Sven Puschel, Herr Dr. Immo Querner, Frau Dr. Irina Soeffky, und der von der Bundesregierung entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats Herr Werner Gatzler, Frau Staatssekretärin Anja Hajduk und Frau Staatssekretärin Susanne Henckel endete turnusmäßig mit Ablauf der Hauptversammlung am 26. März 2025. In dieser Hauptversammlung wurden als Anteilseignervertreter:innen Herr Dr. Andreas Kerst, Frau Prof. Dr. Susanne Knorre, Herr Frank Krüger, Frau Daniela Mattheus, Herr Michael Sven Puschel, Herr Dr. Immo Querner und Frau Dr. Irina Soeffky mit Wirkung vom 26. März 2025 für die Dauer bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, in den Aufsichtsrat der DB AG gewählt. Als weitere Anteilseignervertreter:innen wurden vom Bundesminister für Digitales und Verkehr Herr Werner Gatzler, Frau Staatssekretärin Anja Hajduk und Frau Staatssekretärin Susanne Henckel mit Wirkung zum 26. März 2025 unmittelbar in den Aufsichtsrat der DB AG entsandt.
- Mit Ablauf der Hauptversammlung am 26. März 2025 endete auch die Amtszeit der Arbeitnehmendenvertreter:innen Herr Martin Burkert, Herr Ralf Damde, Herr Jörg Hensel, Frau Nadja Houy, Frau Cosima Ingenschay, Herr Alexander Kaczmarek (Vertreter der leitenden Angestellten), Frau Heike Moll, Herr Manfred Scholze, Herr Klaus-Peter Schölzke und Herr Veit Sobek im Aufsichtsrat turnusmäßig. Durch die Delegiertenversammlung am 12. März 2025 wurden als Arbeitnehmendenvertreter:innen für die am 26. März 2025 beginnende Amtsperiode in den Aufsichtsrat der DB AG gewählt: Herr Thomas Brandt, Herr Martin Braun, Herr Martin Burkert, Herr Ralf Damde, Frau Nadja Houy, Frau Cosima Ingenschay, Herr Alexander Kaczmarek (Vertreter der leitenden Angestellten), Frau Heike Moll, Herr Manfred Scholze und Herr Klaus-Peter Schölzke.

- In der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats, die ebenfalls am 26. März 2025 stattfand, wurde Herr Werner Gatzler erneut zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie Herr Martin Burkert zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.
- Frau Staatssekretärin Susanne Henckel hat ihr Mandat im Aufsichtsrat der DB AG am 3. Juni 2025 mit sofortiger Wirkung niedergelegt, da ihre neue Funktion als Staatssekretärin im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein eine weitere Wahrnehmung des Mandats im Aufsichtsrat der DB AG nicht zuließ. Als ihre Nachfolgerin wurde am 4. Juni 2025 Frau Staatssekretärin Dr. Claudia Elif Stutz vom Bundesminister für Verkehr in den Aufsichtsrat entsandt. Frau Prof. Dr. Susanne Knorre hat ihr Mandat im Aufsichtsrat der DB AG am 26. September 2025 mit Wirkung zum 24. Oktober 2025 niedergelegt.

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

Für alle Organmitglieder besteht, basierend auf den Empfehlungen des PCGK 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 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). Im Aufsichtsrat werden Compliance-Themen durch den Prüfungs- und Compliance-Ausschuss (PCA) überwacht. Der Vorsitzende des PCA berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über wesentliche Compliance-Aspekte. 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 Rechnungsle-

gungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems (IKS), des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung. Auch die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden durch den Aufsichtsrat überwacht. Das Thema Infrastrukturmodernisierung wird zusätzlich durch den Infrastrukturausschuss überwacht. Nachhaltigkeitsthemen sind ereignisbezogen Teil der quartalsweisen Berichterstattung an den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsratsvorsitzende steht mit dem Vorstand und insbesondere mit der Vorstandsvorsitzenden in regelmäßigem Kontakt und berät mit dieser 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 die Vorstandsvorsitzende informiert.

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

Aufsichtsratsausschüsse

Um seine Überwachungstätigkeit bestmöglich wahrnehmen zu können, hat der Aufsichtsrat der DBAG von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, neben dem nach dem Mitbestimmungsgesetz einzurichtenden Vermittlungsausschuss weitere Ausschüsse zu bilden, und einen Präsidialausschuss, einen Prüfungs- und Compliance-Ausschuss, einen Infrastrukturausschuss sowie einen Personalausschuss gebildet. Eine Übersicht über die [Mitglieder der Ausschüsse](#) § 338 finden Sie im Konzern-Anhang. Über die [Arbeit der Ausschüsse](#) § 24f. 2025 informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht. Eine Funktionsbeschreibung der einzelnen Ausschüsse finden Sie auf unserer Internetseite.

Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der DBAG gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2025 und auch gegenwärtig sieben Frauen (36,8%) an. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DBAG wurde eine bis zum Stichtag 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von 50% festgelegt.

Dem Vorstand der DBAG gehören zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2025 und auch derzeit zwei Frauen (33,3%) an. Für den Frauenanteil im Vorstand der DBAG wurde bis zum Stichtag 30. Juni 2027 eine Zielgröße von ebenfalls 50% festgelegt.

Auf Basis des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II) wurden neue Ziele ab 2025 für die DB AG beschlossen. Bis zum 31. Dezember 2029 soll 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.

Per 31. Dezember 2025 wurde auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 33,3 % realisiert. Auf der zweiten Unterstellungsebene lag der Frauenanteil bei 40,0 %.

Der DB-Konzern bekennt sich zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Seit 2025 gilt eine neue Zielsetzung für die vom FüPoG II erfassten Konzerngesellschaften. Hier wurde für alle vier Führungsebenen der Konzerngesellschaften (Aufsichtsräte, Vorstände/ Geschäftsführungen, erste und zweite Führungsebene) eine gesamthafte Zielgröße von 40 % Frauen in Führung bis zum 31. Dezember 2035 beschlossen. Darüber hinaus verfolgt der DB-Konzern die Ambition, den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft (FüPoG-Scope) bis Ende 2035 auf 28 % zu erhöhen. Zu den Diversity- und Nachhaltigkeitsaktivitäten des DB-Konzerns wird ergänzend auf die umfassenden Erläuterungen in der Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 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 Prozessverbesserung.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Hauptversammlung der DB AG hat am 26. März 2025 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2025 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.

EFFIZIENZPRÜFUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit.

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

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Zielvergütung (Gesamtvergütung) der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme (Short-term Incentive; STI) und einem langfristigen Programm 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 ausbezahlt.

Wesentlicher Fokus der STI-Methodik liegt auf kundenrelevanten Größen wie der betrieblichen Pünktlichkeit und der Kundenzufriedenheit. Daneben wird auch die Ertragslage des Unternehmens als wesentliche Größe berücksichtigt. Zudem ist auch im STI ein ESG-(Umwelt-)Ziel neben den Zielen mit Kunden-, Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsbezug enthalten. Der Zielmix berücksichtigt neben den genannten kollektiven Zielgrößen jeweils auch ressortspezifische Fragestellungen. Etabliert wurde in 2024 ferner ein Dämpfungsfaktor, der bei Zielverfehlungen neben der daraus ohnehin resultierenden Reduktion des STI-Ergebnisses zu einer weiteren Absenkung des Auszahlungsbetrags führt. Der STI errechnet sich aus der Summe von fünf 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, soweit möglich, im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im DB-Konzern, in weiteren Konzerngesellschaften 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 den 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. Die kurzfristige

variable Vergütung (STI) der Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten und weiteren Mitarbeitendengruppen (diverse außertarifliche und tarifliche Arbeitnehmende) enthält neben finanziellen Kennzahlen an den langfristigen Zielen ausgerichtete Kennzahlen für eine nachhaltige Verkehrsverlagerung: Kundenzufriedenheit und Pünktlichkeit, Mitarbeitendenzufriedenheit sowie den Anteil erneuerbarer Energien am DB-Bahnstrommix.

Im Fokus der langfristigen variablen Vergütung für den Vorstand stehen sowohl langfristige verkehrs- und klimapolitische Ziele sowie die nachhaltige Bonität und Rentabilität des DB-Konzerns. Im LTI der Vorstandsmitglieder und leitenden Angestellten mit einer LTI-Zusage sind ein Ziel zur Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen und Mengenziele für eine nachhaltige Verkehrsverlagerung auf die Schiene als maßgebliche Faktoren enthalten.

Nach Ende der jeweiligen Planlaufzeit von vier Jahren wird die Zielerreichung des LTI am Ende der Tranche über die durchschnittliche Zielerreichung der einzelnen Jahre gemessen. Der Auszahlungsgrad des LTI-Plans ist nach oben begrenzt und kann – letztmalig für die Tranche 2023 – zwischen 0 und 200 % liegen. Ab der Tranche 2024 kann, als Teil des novellierten Vergütungssystems, der Auszahlungsgrad des LTI-Plans zwischen 0 und 150 % liegen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten bei Beendigung der organschaftlichen Bestellung vor dem vertraglich festgelegten Zeitpunkt eine angemessene Abfindung, 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 bzw. 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 Konzerngesellschaften 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 (Umwelt) 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 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 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 erreicht haben. Die Mitglieder des Vorstands haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen einen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen.

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 ausbezahlt wird. Die Zusage wird in Form eines Kapitalkontenplans mit einem jährlichen Beitrag gewährt, der sich als fester Prozentsatz aus der Grundvergütung ableitet. Die bereits vor 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder haben spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahrs Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, wenn das Dienstverhältnis wegen dauernder Dienstunfähigkeit 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 betrieblichen Versorgungszusagen für diese Vorstandsmitglieder beliefen 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 zeitlich befristet 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 2025

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 2022 des LTI, die Ende 2025 abgelaufen ist, um das Teilergebnis für das Geschäftsjahr 2023 gemindert.

Für ihre Tätigkeit 2025 erhalten die Mitglieder des Vorstands der DB AG bzw. der Vorstandsvorsitzende der DB InfraGO AG folgende Vergütung:

Gesamtbezüge des Vorstands / in Tsd. €	Feste Vergütung	Bezüge im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit	Variable Vergütung			Insgesamt
			kurzfristig ¹⁾	langfristig (Auszahlung LTI 2022 – 2025) ²⁾	Sonstiges ³⁾	
Am 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder der DB AG						
Evelyn Palla	887	–	232	48	1	1.168
Karin Dohm	58	–	18	–	0,2	76
Bernhard Osburg	88	–	26	–	5	119
Dr. Michael Peterson	778	–	92	48	20	938
Martin Seiler	855	–	227	135	7	1.224
Harmen van Zijderveld	117	–	35	–	2	153
Insgesamt						3.678
2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder der DB AG						
Dr. Richard Lutz	1.420	3.471	343	228	9	5.471
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	855	2.866	200	96	18	4.035
Dr. Levin Holle	298	–	77	96	8	479
Berthold Huber	783	2.614	161	145	14	3.718
Dr. Sigrid Nikutta	855	2.380	241	96	15	3.587
Insgesamt						17.290
Nachrichtlich						
Am 31.12.2025 amtierender Vorstandsvorsitzender der DB InfraGO AG (weder amtierendes noch ausgeschiedenes Vorstandsmitglied der DB AG)						
Dr. Philipp Nagl	524	–	45	35	7	611

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 2025 Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Versorgungsansprüche des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

2025 wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag i. H. v. 5.399 Tsd. € zugeführt.

Zuführung zu den Pensionsrückstellungen (nur CSC) / in Tsd. €	2025
Am 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder der DB AG	
Evelyn Palla	355
Karin Dohm	23
Bernhard Osburg	35
Dr. Michael Peterson	311
Martin Seiler	342
Harmen van Zijderveld	47
Insgesamt	1.113
2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder der DB AG	
Dr. Richard Lutz	1.332
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	987
Dr. Levin Holle	120
Berthold Huber	860
Dr. Sigrid Nikutta	987
Insgesamt	4.286

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Vorstandsmitglieder **331** sind als Gesamtsumme im Konzern-Anhang ausgewiesen.

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025

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. Für die variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist neben einem wirtschaftlichen Ziel die Steigerung der Verkehrsleistung im Schienenpersonenverkehr und Schienengüterverkehr entscheidend. Abhängig von der Höhe der Steigerung gegenüber dem Vorjahreswert der jeweiligen Kennziffer erhöht sich der Anteil der variablen Vergütung. Verbessert sich die Kennziffer im Vergleich zum Vorjahr nicht, wird für die Komponente kein Vergütungsanteil gezahlt.

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 2026 über die Entlastung des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DB AG für ihre Tätigkeit 2025 folgende Vergütung:

Gesamtbezüge des Aufsichtsrats / in Tsd. €	Jahresvergütung 2025				
	feste Vergütung	variable Vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen	Insgesamt
Am 31.12.2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder der DB AG ¹⁾					
Werner Gatzert	75,0	-	6,0	-	81,0
Martin Burkert	45,0	-	5,8	-	50,8
Thomas Brandt	16,7	-	2,0	7,5	26,1
Martin Braun	16,7	-	2,0	-	18,7
Ralf Damde	28,3	-	3,8	7,5	39,6
Anja Hajduk ²⁾	-	-	-	7,5	7,5
Nadja Houy	24,2	-	3,3	-	27,4
Cosima Ingenschay	26,3	-	4,5	-	30,8
Alexander Kaczmarek	20,0	-	2,3	-	22,3
Dr. Andreas Kerst	16,7	-	1,5	2,1	20,3
Frank Krüger	16,7	-	1,5	-	18,2
Daniela Mattheus	20,0	-	2,3	7,5	29,7
Heike Moll	35,0	-	6,0	7,5	48,5
Michael Puschel	25,0	-	3,0	7,5	35,5
Dr. Immo Querner	40,0	-	3,8	7,5	51,2
Manfred Scholze	20,0	-	2,5	7,2	29,7
Klaus-Peter Schölzke	20,0	-	2,3	-	22,3
Dr. Irina Soeffky	20,0	-	2,0	-	22,0
Dr. Claudia Elif Stutz	20,4	-	3,3	-	23,7
2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder der DB AG ¹⁾					
Stefan Gelbhaar	5,0	-	0,8	-	5,8
Susanne Henckel	17,5	-	2,0	-	19,5
Jörg Hensel	6,3	-	0,8	1,0	8,0
Prof. Dr. Susanne Knorre	20,8	-	2,8	7,5	31,1
Dorothee Martin	5,0	-	0,8	-	5,8
Veit Sobek	5,0	-	0,8	-	5,8
Aufsichtsratsvergütung DB AG					680,8
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					68,7
Insgesamt					749,5

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 2025 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen erhalten.