

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 und erneut mit Beschluss vom 13. Dezember 2023 novelliert. Der PCGK enthält wesentliche Bestimmungen geltenden Rechts zur Leitung und Überwachung von nicht börsennotierten Unternehmen, an denen die Bundesrepublik Deutschland mehrheitlich beteiligt ist, sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Ziel des PCGK ist es, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbarer zu machen und die Rolle des Bundes als Anteilseigner klarer zu fassen. Zugleich soll das Bewusstsein für eine gute Corporate Governance erhöht werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Corporate Governance eine wesentliche Grundlage für den Erfolg des DB-Konzerns ist. Es ist unser Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und dabei die Interessen von Kunden, Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit zu fördern sowie das Vertrauen in den 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 29. März 2023 den von der Bundesregierung am 16. September 2020 verabschiedeten und am 13. Dezember 2023 aktualisierten Empfehlungen zum Public Corporate Governance Kodex mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde.

1. ZIFF. 3.2 S. 1-4

Für 30 der vom PCGK erfassten 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 Konzern eingebunden. Im Konzernverbund wären in den genannten Gesellschaften Präsenz-Bilanzsitzungen mit nur einer als Gesellschaftervertreter:in anwesenden Person ohne inhaltlichen Mehrwert, würden aber einen unverhältnismäßigen administrativen und kostenmäßigen, z. B. durch Anwesenheit des Wirtschaftsprüfers, 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 grundsätzlich 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 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 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 S. 1 UND 3

Im Zuge der Umsetzung der PCGK-Empfehlungen wurden 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 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.

11. ZIFF. 5.3.3 UND 5.3.4

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

Die variable Vergütung/Erfolgsbeteiligung im DB-Konzern wurde im Geschäftsjahr 2023 methodisch neu gefasst. Die etablierte Methodik erfüllt unverändert die Anforderungen des PCGK.

12. 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 Beglei-

tung und quartalsweise Berichterstattung durch den Abschlussprüfer PwC und das Ingenieurbüro Emch+Berger zum Projektstatus im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss der DB AG. Die Einrichtung eines gesonderten Aufsichtsrats für die DB Projekt Stuttgart—Ulm GmbH ist daher auch weiterhin nicht beabsichtigt.

13. ZIFF. 6.5 ABS. 1

Der Empfehlung, in allen vom PCGK erfassten Gesellschaften regelmäßig eine Sitzung des Kontrollorgans im Kalendervierteljahr abzuhalten, entspricht die DB AG nicht bei allen Gesellschaften. Ein geringerer Sitzungsturnus hat sich insbesondere bei kleineren Gesellschaften nach Einschätzung der DB AG bewährt und stellt – vor dem Hintergrund der Größe der Gesellschaften und der im Vergleich zu großen Gesellschaften geringeren Themenvielfalt bzw. Anzahl an berichtenswerten Vorfällen – 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.

14. ZIFF. 7.2.1 UND 7.2.2

Der Empfehlung, die Vergütung der Organe der vom PCGK erfassten Tochtergesellschaften individualisiert im Corporate Governance Bericht offenzulegen, folgt die DB AG nicht. Eine Veröffentlichung der Vergütungen der jeweiligen Mitglieder der Geschäftsleitungen wäre, insbesondere ohne deren Einwilligung in Bezug auf den Datenschutz, bedenklich. Entsprechende Einwilligungen sind für die Mitglieder der Geschäftsleitungen mit Ausnahme des DB-Konzernvorstands und des Vorstandsvorsitzenden der DB InfraGO AG vertraglich nicht vereinbart. Die DB AG beabsichtigt, die Vergütungsstrukturen der Aktiengesellschaften des Konzerns zu systematisieren und sodann offenzulegen.

15. ZIFF. 8.2.2

Der Empfehlung, nach der weder das erste Mandat eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfungsgesellschaft noch dieses Mandat in Kombination mit erneuerten Mandaten die Höchstlaufzeit von zehn Jahren überschreiten soll, wurde im Berichtszeitraum nicht entsprochen. Das Mandat mit dem Abschlussprüfer bestand 2023 bereits über den empfohlenen zehnjährigen Zeitraum hinaus. Ein Prüferwechsel erfolgt mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2024.

16. ZIFF. 8.2.4

Die für die Abschlussprüfung verantwortlichen Prüfungspartner waren unter Berücksichtigung des Berichtszeitraums bereits über den in der Fassung des PCGK vom 13. Dezember 2023 erstmals empfohlenen Fünfjahreszeitraum hinaus für die Prüfung verantwortlich. Die Fassung des PCGK vom 13. Dezember 2023 empfiehlt ebenfalls erstmalig, dass mit dem Prüfer keine Leistungen vereinbart werden sollen, die auch nach Artikel 5 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchstabe a der Verordnung Nr. 537/2014/EU für Unternehmen von öffentlichem Interesse nicht erbracht werden dürften. Der Abschlussprüfer für den Berichtszeitraum hat im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und den – bis zur unterjährig erfolgten Neufassung – Empfehlungen des PCGK in geringem Umfang Steuerberatungsleistungen für Unternehmen des DB-Konzerns erbracht. Ein Prüferwechsel und damit sowohl ein Wechsel des Prüfungsunternehmens als auch der verantwortlichen Prüfungspartner erfolgt mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2024.

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 aktualisierten Empfehlungen zum Public Corporate Governance Kodex (PCGK 2023) mit den vorgenannten Ausnahmen grundsätzlich entsprechen werden.

**ZUSAMMENWIRKEN VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT**

Als deutsche Aktiengesellschaft unterliegt die DBAG 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 [284ff.](#) 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 [284ff.](#) nebst deren Funktionen bzw. Berufsbezeichnungen ist im Konzern-Abschluss abgebildet.

Veränderungen im Aufsichtsrat der DBAG haben sich im Berichtszeitraum nicht ergeben.

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

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




Geschäfte von grundlegender Bedeutung sowie andere Vorstandsentscheidungen mit wesentlichem Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat der DB AG wird vom Vorstand mindestens vierteljährlich über die Geschäftsentwicklung und über die Lage des 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, der mit dem Konzern-Lagebericht zusammengefasst ist, sowie des Konzern-Abschlusses und 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

GRI

Um seine Überwachungstätigkeit bestmöglich wahrnehmen zu können, hat der Aufsichtsrat der DB AG von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, neben dem nach dem Mitbestimmungsgesetz einzurichtenden Vermittlungsausschuss weitere Ausschüsse zu bilden, und einen Präsidialausschuss, einen Prüfungs- und Compliance-Ausschuss sowie einen Personalausschuss gebildet. Eine Übersicht über die [Mitglieder der Ausschüsse](#)  [286](#) finden Sie im Konzern-Anhang. Über die [Arbeit der Ausschüsse](#)  [27f.](#) im Berichtsjahr informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht. Eine [Funktionsbeschreibung der einzelnen Ausschüsse](#)  finden Sie auf unserer Internetseite.

Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat

GRI

Dem Aufsichtsrat der DB AG gehörten zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2023 und auch gegenwärtig sieben Frauen (35,0%) an. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DB AG wurde eine bis zum Stichtag 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von 50% festgelegt.


Dem Vorstand der DB AG gehören zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2023 und auch derzeit drei Frauen (37,5%) an. Für den Frauenanteil im Vorstand der DB AG wurde bis zum Stichtag 30. Juni 2027 eine Zielgröße von ebenfalls 50% festgelegt.

In der DB AG soll bis zum 31. Dezember 2024 auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 31,7% und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 40,2% erreicht werden. Zum 31. Dezember 2023 wurde auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Frauenanteil von 30,3% realisiert. Auf der zweiten Unterstellungsebene konnten 36,3% erreicht werden.

Der DB-Konzern bekennt sich zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und hat auf Basis des Gesetzes für alle betroffenen Tochtergesellschaften über alle Ebenen (Aufsichtsräte, Vorstände/ Geschäftsführungen, 1. und 2. Führungsebene) eine gesamt-hafte Zielgröße von 30% Frauen in Führung bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen.

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

TRANSPARENZ

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

TCFD RISIKOMANAGEMENT

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

Es ist Aufgabe des Vorstands, ein angemessenes Risikomanagement und dessen Überwachung im Unternehmen sicherzustellen und beides kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) wurden die Aufgaben des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, 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 DB AG hat am 29. März 2023 die Pricewaterhouse-Coopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC), Berlin, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 bestellt. Die Hauptversammlung der DB AG hat zudem aufgrund des anstehenden Prüferwechsels am 29. März 2023 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, bereits zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 bestellt. Der Prüfungs- und Compliance-Ausschuss hat die Vorschläge des Aufsichtsrats zur Wahl der Abschlussprüfer für beide Geschäftsjahre vorbereitet und nach deren Wahl durch die Hauptversammlung zunächst für das Geschäftsjahr 2023 die Prüfungsschwerpunkte mit dem Abschlussprüfer festgelegt. Mit dem Abschlussprüfer für den Berichtszeitraum wurde wiederum 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. Im Berichtsjahr wurde eine Effizienzprüfung durchgeführt. 

VERGÜTUNGSBERICHT

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

GRI Das Vergütungssystem des Vorstands

TCFD

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

Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig in einem Vergütungsvergleich überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung wird die Höhe der Vorstandsvergütung sowohl im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) als auch zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems oder der Vergütungshöhe ergeben, legt der Personalausschuss des Aufsichtsrats, in dem die involvierten Stake- und Shareholder durch die dort vertretenen Anteilseigner- und Arbeitnehmendenvertreter:innen paritätisch vertreten sind, dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung vor. Im Berichtsjahr erfolgte eine Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Ergebnisse der Überprüfung wurden im Rahmen einer Neufassung der Methodik der Vorstandsvergütung, die ab dem Jahr 2024 Wirkung entfaltet, berücksichtigt.

GRI VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die 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 Plan). Die Gesamtvergütung umfasst daneben auch die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen sowie die Nebenleistungen.

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

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat eine methodische Modifikation der STI-Methodik verabschiedet, die erstmalig für das Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kam. Diese wurde im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn und, soweit möglich, ebenfalls ab dem Jahr 2022 in weiteren Konzerntöchtern und für unterschiedliche Führungsebenen etabliert. Die methodische Neufassung des STI berücksichtigt insbesondere Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes. Der wesentliche Fokus der etablierten STI-Methodik liegt auf der betrieblichen Performance (Pünktlichkeit) und der Kundenzufriedenheit, berücksichtigt dabei aber auch die

Ertragslage und jeweils ressortspezifische Fragestellungen. Die Jahrestantieme errechnet sich aus der Summe von fünf jeweils gleich gewichteten Einzelzielen. Drei dieser Ziele betreffen die ESG-Sphären (Environmental, Social, Governance) »Kunde«, »Qualität« und »Mitarbeitende«, ein weiteres Ziel stellt auf das wirtschaftliche Ergebnis des DB-Konzerns ab. Die genannten vier Ziele sind allen Vorständen gemeinsam. Ferner wurde für jedes Vorstandsmitglied ein ressortspezifisches Ziel vereinbart. Nach Ermittlung des rechnerischen Ergebnisses des STI besteht die Möglichkeit, das rechnerische Ergebnis mittels eines Ermessensfaktors zu modifizieren und so unterjährig aufgetretene, außergewöhnliche und zu Beginn des Bemessungszeitraums nicht vorhersehbare Ereignisse über einen Modifikator in die Zielerreichung eingehen zu lassen. Die STI-Auszahlung kann (letztmalig für 2023) insgesamt nicht mehr als 200% des STI-Zielwerts betragen. Entsprechend der Empfehlungen des PCGK wurden zudem mit den Organmitgliedern Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart. Die wirtschaftlichen und persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder werden jährlich auf Basis einer Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat beschlossen und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart.

Gemeinsam mit der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Planung bilden die persönlichen Ziele die Bemessungsgrundlage für die Jahrestantieme. Damit stehen zu Beginn des Geschäftsjahres alle wesentlichen Parameter für die Gesamtvergütung fest. Nach Abschluss eines Geschäftsjahres werden auf Basis der Konzernergebnisse für jedes Vorstandsmitglied die Zielerreichungsgrade ermittelt. Das Zieleinkommen wird erreicht, wenn jedes Ziel zu 100% erfüllt wird. Die abschließende Festlegung dazu erfolgt durch den Aufsichtsrat und wird vom Personalausschuss vorbereitet.

Im Fokus des Long-term Incentives (LTI) für den Vorstand stehen sowohl langfristige verkehrs- und klimapolitische Ziele sowie die nachhaltige Bonität und Rentabilität des DB-Konzerns. Nach Ende der jeweiligen Planlaufzeit von vier Jahren wird die Zielerreichung des LTI am Ende der Tranche über die durchschnittliche Zielerreichung der einzelnen Jahre gemessen. Der Auszahlungsgrad des LTI-Plans ist nach oben begrenzt und kann – letztmalig für die Tranche 2023 – zwischen 0% und 200% liegen. Der Anspruch aus der LTI-Zusage ist vererblich.

Im Berichtszeitraum hat der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur des Vorstands methodisch fortentwickelt. Dabei wurde die Gewichtung der Vergütungskomponenten markt-gängig verändert, indem sowohl der Anteil der Fixvergütung, aber insbesondere auch der LTI im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Erfolgssteuerung gestärkt und folgerichtig die kurzfristige variablen Vergütung in ihrer Gewichtung abgesenkt wird. Ebenso wurden die Caps für den STI ebenso

wie für den LTI und damit die maximal erreichbare Vergütung insgesamt abgesenkt. Gleichzeitig wurden die Ziel-Kennzahlen sowohl für den STI als auch für den LTI weiterentwickelt. So wurden im STI weitere ESG-Ziele zu den bereits bestehenden Zielen mit z. B. Kunden- und Qualitätsbezug aufgenommen. Ein neu etablierter Dämpfungsfaktor senkt bei Zielverfehlungen, über die ohnehin resultierende Reduktion hinaus, das STI-Ergebnis zusätzlich ab. Die skizzierten Veränderungen entfalten ihre Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024.

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

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

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

Konzernweite Vergütungssystematik für Führungskräfte

Die im Dezember 2021 vom Aufsichtsrat der DB AG für den Vorstand verabschiedete modifizierte STI-Methodik wurde im Sinne einer transparenten und einheitlichen Regelung zur Erfolgsbeteiligung im Systemverbund Bahn in 2022 für weitere Konzerntöchter und Führungsebenen umgesetzt. Auch die im Berichtszeitraum erfolgte Weiterentwicklung der Vergütungsmethodik für den Konzernvorstand wurde wiederum – ebenfalls noch in 2023 – für weitere Konzerntöchter und Führungsebenen, soweit möglich, in analoger Weise zur Umsetzung gebracht. Auch hier wird diese ab dem Geschäftsjahr 2024 Wirkung entfalten.

Die Vergütungssystematik für leitende Angestellte zielt v. a. auf eine enge Kopplung der Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg i. S. d. Geschäftserfolgs des Systemverbunds Bahn und des Konzerns sowie die Ausrichtung aller Bereiche auf dieses Ziel.

Die Jahrestantieme für die leitenden Angestellten und außertariflichen Arbeitnehmer im Systemverbund Bahn wird als Erfolgsbeteiligung ausgestaltet. Persönliche Ziele werden dann im Rahmen eines regelmäßigen Prozesses mit den Führungskräften vereinbart. Die Zielerreichungen 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 Netz AG (jetzt 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 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. Lebensjahrs Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, wenn das Dienstverhältnis wegen dauernder Dienstunfähigkeit endet oder der Vertrag vor dem vereinbarten Beendigungstermin endet oder nicht verlängert wird, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, oder das Vorstandsmitglied die Fortsetzung des Dienstvertrags zu gleichen oder für ihn günstigeren Bedingungen ablehnt.

Die Systematik der Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder wurde 2017 modifiziert. 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 auf einen Prozentsatz des Grundgehalts, der sich nach der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds zum Unternehmen richtet. Die Versorgungszusagen sehen lebenslange Alters- und Hinterbliebenenrenten vor. Ein Kapitalwahlrecht besteht nicht.

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

Vertragliche Nebenleistungen

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

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

VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Vorstand DB AG

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

Die Auszahlung variabler Vergütungselemente (STI, LTI) für den DB-Konzernvorstand ist für das Geschäftsjahr 2023 aufgrund der Regelungen des Gesetzes zur Einführung einer Strompreisbremse (StromPBG) für das Geschäftsjahr 2023 untersagt. Die LTI-Ergebnisse der Tranche 2020, die Ende 2023 abgelaufen ist, ist demgemäß um das Teilergebnis für das Geschäftsjahr 2023 gemindert. Für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr 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 ²⁾
	Feste Vergütung	kurzfristig ¹⁾	langfristig (Auszahlung LTI 2020-2023) ²⁾	langfristig ³⁾	Sonstiges ⁴⁾	
AM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG						
Dr. Richard Lutz	990	-	164	- 991	8	1.162
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	400	-	-	-	15	415
Dr. Levin Holle	629	-	68	- 138	15	712
Berthold Huber	715	-	104	- 631	17	837
Dr. Sigrid Nikutta	650	-	74	- 151	11	735
Evelyn Palla	400	-	-	-	11	411
Dr. Michael Peterson	400	-	-	- 13	13	413
Martin Seiler	650	-	74	- 451	7	732
Insgesamt	4.834	-	485	- 2.361	98	5.417
NACHRICHTLICH						
AM 31.12.2023 AMTIERENDER VORSTANDSVORSITZENDER DER DB INFRAGO AG (WEDER AMTIERENDES NOCH AUSGESCHIEDENES VORSTANDSMITGLIED DER DB AG)						
Dr. Philipp Nagl	400	240	-	47	19	659

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

¹⁾ Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

²⁾ Die Auszahlung ist vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses in 2024 geplant. Sie betrifft die LTI-Tranche 2020-2023 ohne den Anteil für 2023.

³⁾ Die langfristige variable Vergütung betrifft die Rückstellungszuführung / -auflösung der Long-term Incentives (LTI). Im Berichtsjahr erfolgten keine Zuführungen. Die in Vorjahren gebildete Rückstellung für LTI-Pläne 2019-2022 wurden im Berichtsjahr vollständig aufgelöst, die gebildeten Rückstellungen für LTI-Pläne 2020-2023 wurden durch anteilige Auflösung an den erwarteten Auszahlungsbetrag angepasst.

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


⁵⁾ Summe ohne Veränderung der Rückstellungen für die langfristige variable Vergütung.

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

Versorgungsansprüche des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Im Berichtsjahr wurde den Pensionsrückstellungen ein Betrag i. H. v. 1.684 Tsd. € zugeführt.

ZUFÜHRUNG ZU DEN PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN / in Tsd. €	2023
AM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER DER DB AG	
Dr. Richard Lutz	200
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	170
Dr. Levin Holle	169
Berthold Huber	389
Dr. Sigrid Nikutta	167
Evelyn Palla	163
Dr. Michael Peterson	160
Martin Seiler	266
Insgesamt	1.684

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Vorstandsmitglieder  275 sind als Gesamtsumme im Konzern-Anhang ausgewiesen.

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Die Vergütung des Aufsichtsrats der DB AG wurde zuletzt durch Hauptversammlungsbeschluss vom 21. September 2010 geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der DBAG 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.

Die Auszahlung variabler Vergütungselemente für den Aufsichtsrat der DB AG ist für das Geschäftsjahr 2023 aufgrund der Regelungen des Gesetzes zur Einführung einer Strompreisbremse (StromPBG) für das Geschäftsjahr 2023 untersagt. Zur Auszahlung kommt lediglich die Fixvergütung. Nach Beschlussfassung der Hauptversammlung am 20. März 2024 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 2023				
	feste Vergütung	variable Vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen	Insgesamt
AM 31.12.2023 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG ¹⁾					
Werner Gatzler	70,0	-	3,8	-	73,8
Martin Burkert	40,0	-	3,8	-	43,8
Ralf Damde	20,0	-	1,8	6,9	28,6
Stefan Gelbhaar	20,0	-	1,8	-	21,8
Anja Hajduk ²⁾	-	-	-	6,9	6,9
Susanne Henckel	35,0	-	5,3	-	40,3
Jörg Hensel	25,0	-	2,5	0,9	28,4
Cosima Ingenschay	25,0	-	3,3	-	28,3
Alexander Kaczmarek	20,0	-	1,5	0,9	22,4
Prof. Dr. Susanne Knorre	20,0	-	1,8	6,9	28,6
Dorothee Martin	20,0	-	1,8	-	21,8
Daniela Mattheus	20,0	-	1,8	6,9	28,6
Heike Moll	20,0	-	1,8	6,9	28,6
Michael Puschel	20,0	-	1,8	6,9	28,6
Dr. Immo Querner	40,0	-	3,3	6,9	50,1
Bernd Reuther	20,0	-	1,8	0,9	22,6
Manfred Scholze	20,0	-	1,8	7,2	29,0
Klaus-Peter Schölzke	20,0	-	1,8	-	21,8
Jens Schwarz	30,0	-	3,3	6,9	40,1
Veit Sobek	20,0	-	1,8	6,9	28,6
IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER DB AG ¹⁾					
Aufsichtsratsvergütung für weitere Mandate in DB-Tochtergesellschaften					50,5
Insgesamt					673,0

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.