

DEUTSCHE BAHN AG | BERLIN |
02.05.2023



Vergütungsgestaltung im Rahmen von Nachhaltigkeit und Karrierewegen

Strategie & Vergütung

Das ist grün.

Unsere strategische Antwort auf die Veränderungen in Gesellschaft und Umwelt: künftigen Generationen einen lebenswerten Planeten hinterlassen und Verantwortung übernehmen



Purpose der Konzernstrategie Starke Schiene = Die Grüne Transformation der Deutschen Bahn

Grüne Transformation

Wir übernehmen Verantwortung für unseren Planeten und machen nach und nach all unsere Produkte und Dienstleistungen, sowie die Art, wie wir arbeiten, noch nachhaltiger.



Klimaschutz



Ressourcenschutz



Naturschutz

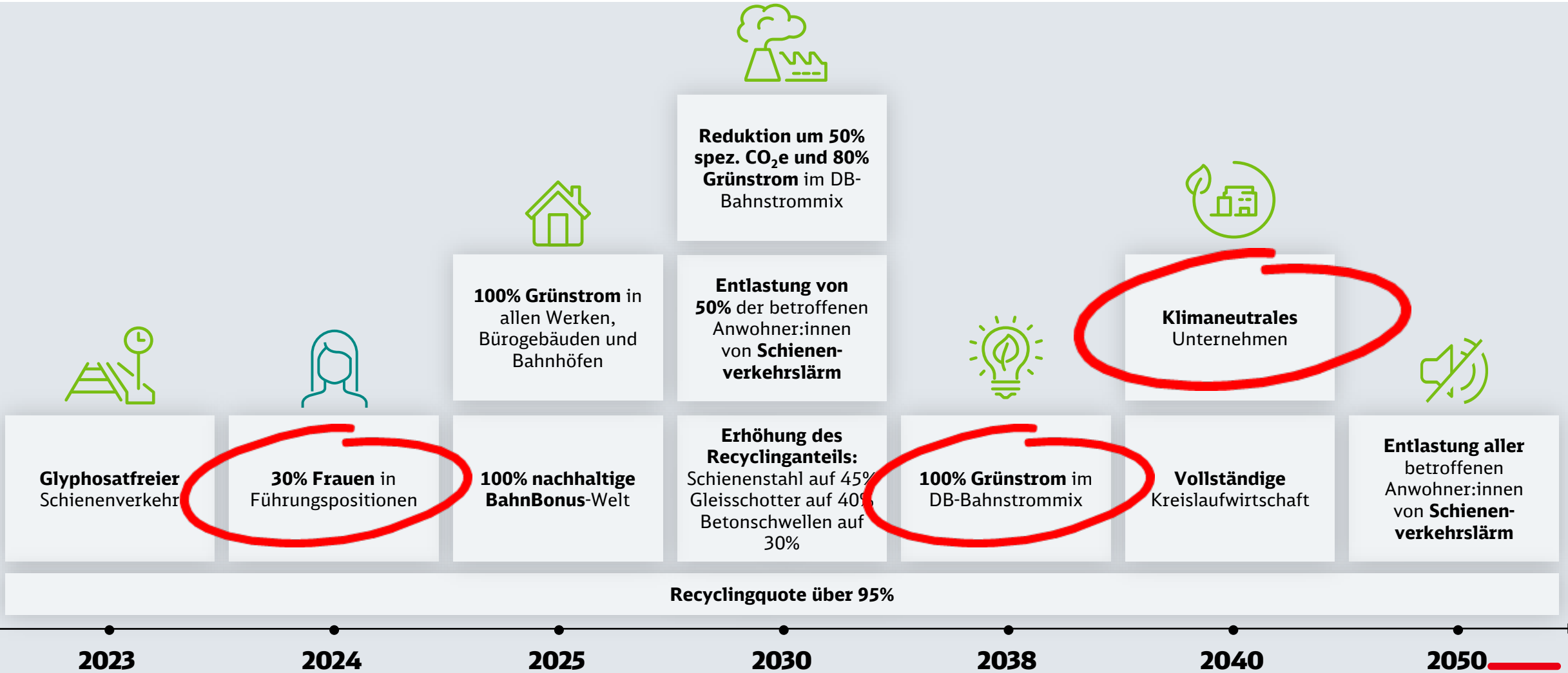


Lärmschutz



**Soziale
Verantwortung**

Unsere Nachhaltigkeits- und Umweltziele – ein ambitionierter Weg: Für die Umwelt, für die Nachhaltigkeit mit Übersetzung in die Vergütung



Verkehrspolitische Ziele, Nachhaltigkeits- und Umweltziele sind Grundlage der DB-Strategie. Diese fließen in Ausbausteine, Zielgrößen und Sektorziele sowie die Vergütungsgestaltung ein

15 + X AUSBAUSTEINE



10 DB-ZIELGRÖSSEN

Verkehrsverlagerung

- 260 Mio. Reisende im Fernverkehr
- Plus 1 Mrd. Reisende im Nahverkehr
- Plus 70 % Tkm im Schienengüterverkehr
- Plus 30 % Kapazität in der Infrastruktur

Kunde

- Kundenzufriedenheit: > 80 ZI im Fernverkehr, > 75 ZI im Nahverkehr, > 70 bei Cargo
- Betriebliche Pünktlichkeit: > 85 % im Fernverkehr, > 95 % im Nahverkehr, > 77% bei Cargo

Mitarbeiter

- Mitarbeiterzufriedenheit > 3,8 / Kulturindex (TBD)

Klima

- 100% Anteil erneuerbarer Energien

Wirtschaftlichkeit

- Angemessene Renditen oberhalb Kapitalkosten (aktuell: 7 % ROCE)
- Finanzielle Stabilität zur Absicherung Kapitalmarktzugang (aktuell: 20 % Tilgungsdeckung)

3 SEKTORZIELE

Reisende im Schienenpersonenverkehr

x 2

Anteil Schiene am Güterverkehr

25 %

Anteil erneuerbarer Energien

100 %

STI

- 20% EBIT
- 20% Persönliche Leistung
- 20% Kundenzufriedenheit
- 20% Pünktlichkeit
- 20% Mitarbeitendenzufriedenheit / Frauen in Führung

LTI

- 20% ROCE
- 20% Tilgungsdeckung
- 15% Erneuerbare Energie
- 15% Reisende Fernverkehr
- 15% Tonnen-km Cargo
- 15% Schienen-Nutzung

Ausbausteine der Strategie dienen als Ordnungsrahmen für Umsetzung und Monitoring

2023

2024

2025

2030

Die Ziele dienen als Grundlage für die Ausgestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z.B. starke Karrierewege

15 + X AUSBAUSTEINE

Robuster

Schlagkräftiger

Moderner



- **Starke Regelorganisation** durch realistische Führungsspannen
- **Starke Rollenmandate** durch gleichwertige und transparente Karrierewege
- **Starke Zusammenarbeit** nach den Kompass-Prinzipien

ROBUSTER
Mehr Trassen.
Mehr Züge.
Mehr Mitarbeitende.



SCHLAGKRÄFTIGER
Eine Richtung.
Ein Rhythmus.
Ein Team.



ROBUSTER
Schnellerer Takt.
Stärkere Vernetzung.
Smarterer Service.



2023

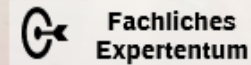
2024

2025

2030

Starke Karrierewege

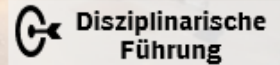
DB Fachexpertenkarriere



Fachliches Expertentum

- Zunehmende und **vertiefende fachliche Verantwortung**, zunehmende Komplexität der Aufgaben in strategisch wichtigen Fachgebieten

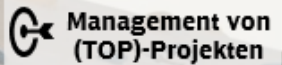
Führungskarriere



Disziplinarische Führung

- Zunehmende **Management-Verantwortung** für Funktionen inkl. disziplinarischer Verantwortung für Personen sowie Budgetverantwortung

TOP-Projektleiterkarriere

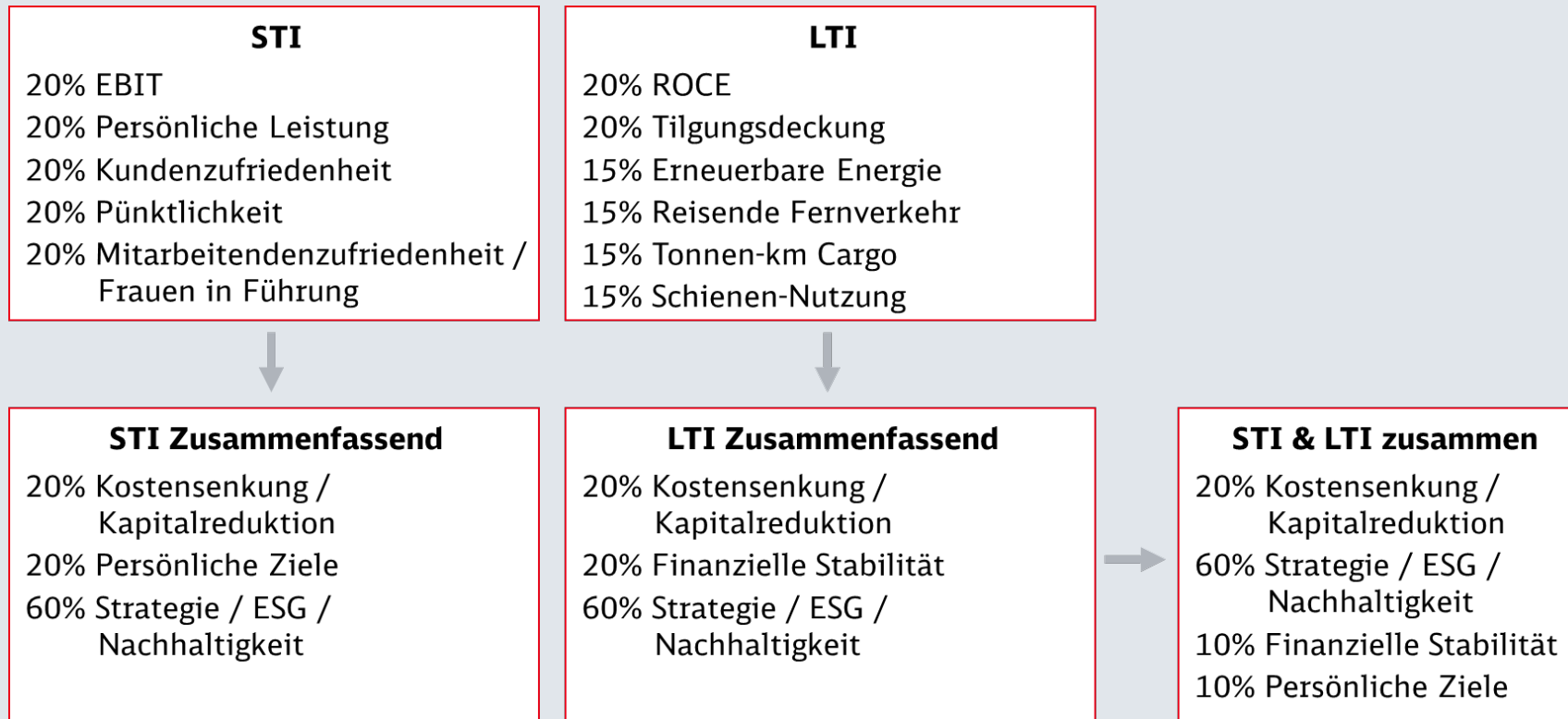


Management von (TOP)-Projekten

- Zunehmende Verantwortung in der **Steuerung interdisziplinärer Teams** in befristeten auftragsgebundenen Strukturen

Das Vergütungssystem spiegelt Themen aus der Strategie wider. Die hohe Relevanz strategischer, nichtfinanzieller Leistungsindikatoren ist eine Stärke im vergütungspolitischen Kontext

STI und LTI – Schematische Darstellung der Komponenten (Anteile in %)



- Breite Kombination aus kurz- und langfristigen Zielen
- Hohe Relevanz (60%) strategischer, nichtfinanzieller Leistungskennzahlen (ESG- oder Nachhaltigkeits-Kennzahlen)
- Mehr nicht-finanzielle Kennzahlen bedeuten, dass sich mehr Mitarbeitende angesprochen fühlen
- Die Realität (komplex) kann durch die breite Kombination verschiedener Ziele besser dargestellt werden
- Belastbarere Leistungsmessung, da Ausreißer in einem Bereich ausgeglichen werden können

Den Ausbau zur Starke Schiene schaffen wir nur mit deutlich mehr Schlagkraft; dazu brauchen wir starke Rollenmandate durch gleichwertige und transparente Karrierewege

Größere Teams mit Expertenaufgaben erfordern eine neue Aufstellung; die DB Fachexpertenkarriere unterstützt mit einem klaren Rollenmandat

Disziplinarische Führung

- Die Zusammenlegung kleinerer Arbeitsgebiete und Abteilungen reduziert die Gesamtanzahl der disziplinarischen Führungskräfte. Die einzelne Führungskraft steuert im Durchschnitt ein größeres Team.

Agile Zusammenarbeit

- Große Teams stellen sich reaktionsschnell und flexibel auf, indem sie regelmäßig Prioritäten bewerten und Team-Kapazitäten umdisponieren. Auftragsspitzen lassen sich so im Team ausgleichen.

DB Expertise

- Das interne Expertentum ist erfolgskritisch um die fachliche Thementiefe wirkungsvoll zu steuern. Hierfür muss dieses Wissen sichtbar, wertgeschätzt und effektiv vernetzt sein.

Kompetenz und Augenhöhe statt Hierarchiedenken

Beitrag DB Fachexpertenkarriere

Mit der Einführung der DB Fachexpertenkarriere, erhalten Expert:innen ein klares Rollenmandat für die Themengovernance; d.h.:

- Expert:innen führen andere Mitarbeiter:innen fachlich und entlasten somit die disziplinarische Führungsarbeit
- Expert:innen haben ein festes Themengebiet aber kein festes Team und gestalten die Zusammenarbeit eigenverantwortlich auf Augenhöhe und nach Themeninhalten
- Expert:innen treffen für ihr Themengebiet die fachlichen Entscheidungen und beraten Stakeholder thematisch im Konzern

Die DB Fachexpertenkarriere wurde in drei Jahren bis Ende 2022 konzernweit eingeführt – *gleichwertig und durchlässig* zur Führungs- und TOP-Projektleiterkarriere

Starke Karrierewege			
	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Projektlaufbahn
	<p>DB Fachexpertenkarriere Einführung bis Ende 2022</p> <p>🔄 Fachliches Expertentum</p> <ul style="list-style-type: none"> Zunehmende und vertiefende fachliche Verantwortung, zunehmende Komplexität der Aufgaben in strategisch wichtigen Fachgebieten - Fachliche Autorität 	<p>Führungskarriere Einführung vor ca. 180 Jahren</p> <p>🔄 Disziplinarische Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> Zunehmende Management-Verantwortung für Funktionen inkl. disziplinarischer Verantwortung für Personen sowie Budgetverantwortung 	<p>TOP-Projektleiterkarriere Einführung 2019; Weiterentwicklung 2024</p> <p>🔄 Management von TOP-Projekten</p> <ul style="list-style-type: none"> Zunehmende Verantwortung in der Steuerung interdisziplinärer Teams in befristeten auftragsgebundenen Strukturen für Projekte des Top-Themenportfolios des Konzerns
KFK		<ul style="list-style-type: none"> KFK 	
TOP AT / OFK	<ul style="list-style-type: none"> Chief Expert 1 (TOP AT) Chief Expert 2/3 (TOP AT) 	<ul style="list-style-type: none"> OKF 1 OFK 2/3 	<ul style="list-style-type: none"> TOP Projektleiter 1 (TOP AT) TOP Projektleiter 2/3 (TOP AT)
AT / LFK	<ul style="list-style-type: none"> Experten (AT) 	<ul style="list-style-type: none"> LFK/ AT-FK 	<ul style="list-style-type: none"> Projektleiter (AT)
Tarifbereich	<ul style="list-style-type: none"> Fachexperten (i.d.R. x01/x02 bzw. oberer Tarifbereich) 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte im Tarifbereich (inkl. BFK) 	<ul style="list-style-type: none"> Projektleiter im Tarifbereich

Die DB Fachexpertenkarriere bietet einen eigenen Karriereweg für hochkarätiges Expertenwissen

Fachpersonal

z.B.

- Controller
- Fahrdienstleiter
- Wagenmeister
- Tf
- Gleisbauer
- Reiseberater
- Mechaniker
- Gebäudereiniger
- Gleisbauer
- Facility Manager
- Zugbegleiter
- Zugdisponent
- HR Business Partner

DB Fachexpertenkarriere

Chief Experts/ Chefexperten

z.B. Bremse, AI & Program Mgr, Zulassung und Aufsicht, Steuern Bahnärztin, Konzernsprecher, IT-Notfallmgmt. etc.

Experten

z.B. Program-Mgr Digitalization, Service Owner HR IT Application, Konzernstrategie, Verbundprogramme etc.

Fachexperten

z.B. Arbeitszeitmanagement, Beispiele in allen Jobfamilien, HR, IT, Produktion, Finanzen, Einkauf

DB Fachexpertenkarriere:

- **DB interne Expertise vernetzen und sichtbar machen**
- **Vollständig gleichwertige Rahmenbedingungen zur Führungskarriere als echte Wertschätzung und Bindung**
- **Positionieren der Expert:innen als Themenführer:innen und Berater:innen für komplexe Fachgebiete**
- **Führungskräfte und Expert:innen sollen den Job machen, den sie am besten können**
- **Gezielte Entwicklung und Förderung der Expert:innen nach ihren Bedarfen**
- **Entwicklung des systemrelevantes Wissens im Konzern**
- **Mehr Expertise um steigenden Komplexitätsanforderungen und Zukunftstrends mit Innovationskraft zu begegnen**



Das ist grün.

Für die Umwelt.
Für Nachhaltigkeit.
**Die Grüne
Transformation der DB.**

deutschebahn.com/gruen