

# Vergütungsbericht

## Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG sowie die gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, jeweils bezogen auf das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024).

Die Regelungen der Incentive-Architektur (STI, LTI) wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst und um Malus- und Clawback-Regelungen ergänzt, die sukzessive in die Vorstandsverträge aufgenommen werden. Die erforderlichen Änderungen des Vergütungssystems wurden von der Hauptversammlung am 30. April 2024 mit 94,69 % Zustimmung gebilligt. Soweit relevant, sind diese Änderungen nachfolgend detailliert beschrieben, ebenso in der Einladung zur vorgenannten Hauptversammlung.

Im vorliegenden Vergütungsbericht wird durchgängig die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen werden die Vergütungsteilziele und die Ermittlung der tatsächlichen Zielerreichung ausführlich dargelegt und beschrieben.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Er wurde durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2024 beigefügt.

Der Vergütungsbericht soll der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2025 zur Billigung vorgelegt werden.

## Überblick über das Geschäftsjahr

### Das Geschäft

Der Vorstand der Knorr-Bremse AG zeigt sich mit der Geschäftsentwicklung im Jahr 2024, das von einem weiteren Rückgang der Inflation und von geopolitischen Herausforderungen geprägt war, sehr zufrieden.

Der Konzernumsatz sank aufgrund des Verkaufs der Kiepe-Gruppe und der angespannten Marktsituation des Nutzfahrzeugbereichs um 0,5 % leicht gegenüber dem Vorjahr (€ 7.926 Mio.) auf € 7.883 Mio. Das ausgewiesene EBIT betrug € 911 Mio. und lag damit um 4,7 % moderat über dem Vorjahresniveau (€ 870 Mio.). Der Free Cashflow belief sich auf € 730 Mio. und lag damit sehr deutlich über dem Vorjahresniveau (€ 552 Mio.).

Die Division Systeme für Schienenfahrzeuge konnte einen soliden Umsatzanstieg um 7,9 % auf € 4.044 Mio. im Vergleich zum Vorjahr (€ 3.748 Mio.) verzeichnen. Die Umsatzsteigerung war vor allem auf ein deutlich gestiegenes Nachmarktgeschäft in allen Regionen sowie auf ein deutlich gewachsenes OE-Geschäft in Nordamerika zurückzuführen. Der Umsatz der Division Systeme für Nutzfahrzeuge lag mit € 3.842 Mio. um € 338 Mio. moderat unterhalb dem entsprechenden Vorjahr (€ 4.180 Mio.). Dieser Rückgang ist im Wesentlichen auf eine gesunkene Lkw-Produktion in Europa, Asien und Nordamerika sowie ein deutlich rückläufiges OE-Geschäft zurückzuführen, während der Nachmarktumsatz leicht über dem Vorjahresniveau bleibt.

### Der Vorstand

Im Vorstand der Knorr-Bremse AG ergaben sich im Geschäftsjahr 2024 keine Veränderungen.

### Der Aufsichtsrat

Herr Michael Jell schied als Mitglied des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG zum Ablauf des 30. Juni 2024 altersbedingt aus dem Aufsichtsrat aus. Ihm folgte zum 1. Juli 2024 Herr Thomas Mittmann als gewähltes Ersatzmitglied auf Arbeitnehmerseite nach.

## Vergütung des Vorstands

### Beschreibung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder in seiner seit dem 1. Januar 2024 anwendbaren Fassung soll klar und verständlich gestaltet sein. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, „**STI**“) und die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, „**LTI**“). Ferner sieht das Vergütungssystem Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, „**SOG**“) für die Vorstandsmitglieder vor. Eine Übersicht des Vergütungssystems ist nachfolgend tabellarisch dargestellt: **Abb. 1**

ABB. 1 ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM JAHR 2024

| Vergütungskomponenten                 | Bemessungsgrundlage / Parameter  |  |
|---------------------------------------|--|--|
| <b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b> |  |  |
| Festes Jahresgehalt                   | - Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird   |  |
| Nebenleistungen                       | - Im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens, ggf. mit Fahrer, Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung), Erstattung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung                           |  |
| Versorgungsentgelt                    | - Jährlicher Betrag für die Zwecke der Altersversorgung<br>- Es wird daneben keine betriebliche Altersversorgung gewährt   |  |
| <b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>   |  |  |
| Kurzfristige variable Vergütung (STI) | Plantyp  | - Zielbonus  |
|                                       | Begrenzung des Auszahlungsbetrags  | - 200 % des Zielbetrags  |
|                                       |  | - EBIT* (35 %)<br>- Umsatz* (20 %)<br>- Free Cashflow* (15 %)  |
|                                       | Leistungskriterien   | - ESG* (20 %) ("ESG STI")<br>- Qualität (10 %)<br>- Modifier (0,8-1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von Stakeholder-Zielen |
|                                       | Auszahlung   | - Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr   |
| Langfristige variable Vergütung (LTI) | Plantyp  | - Performance Share Plan   |
|                                       | Begrenzung des Auszahlungsbetrags  | - 200 % des Zielbetrags  |
|                                       |  | - Return on Capital Employed – ROCE* (30 %)<br>- ESG* (20 %) ("ESG LTI")   |
|                                       | Leistungskriterien   | - Relativer Total Shareholder Return – TSR (50 %)<br>- Vergleich mit ausgewählten Unternehmen der Peer Group Industrial Goods sowie ausgewählten Rail und Truck Peers        |
|                                       | Auszahlung   | - Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der 4-jährigen Performance-Periode   |
| <b>Sonstiges</b>                      |  |  |
| Aktienhalteverpflichtung              | - Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe eines Brutto-Jahresfixgehalts innerhalb von vier Jahren und Halten über die Dauer der Vorstandstätigkeit   |  |
| Leistungen bei Amtsantritt            | - Ggf. Ausgleichszahlungen anlässlich des Amtsantritts<br>- Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel   |  |
| Malus und Clawback                    | - Möglichkeit zur Reduzierung („Malus“) oder Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütung in Fällen von Compliance-Verstößen oder bei nachträglicher Korrektur eines objektiv fehlerhaften, für die variable Vergütung relevanten Konzernabschlusses |  |

\* Bei der Ermittlung der Zielerreichung der Teilziele EBIT, Umsatz, Free Cashflow, ESG STI, ESG LTI und ROCE werden die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss berichteten IST-Werte (soweit vorhanden) zugrunde gelegt. Der Aufsichtsrat ist hierbei berechtigt, nicht-budgetierte Sondereinflüsse nach Maßgabe eines vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalogs nach billigem Ermessen herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigungen ist es, die tatsächliche Managementleistung des Vorstands ohne Verzerrung durch z.B. Währungseffekte oder Effekte aus M&A-Aktivitäten zu messen.

## Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen soll und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigen soll. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands auf Marktüblichkeit und Angemessenheit. Die regelmäßige Überprüfung der Vergütung erfolgt im Rahmen eines Vergleichs mit den Unternehmen des DAX, MDAX sowie ausgewählten Unternehmen der Peer Group Industrial Goods sowie ausgewählten Rail und Truck Peers (horizontaler Vergleich). Darüber hinaus wird ein Vertikalvergleich durchgeführt, welcher die Vorstandsvergütung im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitererebenen des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland betrachtet. Auf Basis der Ergebnisse der regelmäßigen Überprüfung der Vorstandsvergütung, die zuletzt mit externer Begleitung im Januar 2025 durchgeführt wurde, erachtet der Aufsichtsrat die Vergütung als marktüblich und angemessen.

Der Aufsichtsrat prüft zudem regelmäßig die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder, um eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu incentivieren. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei

100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt. **Abb. 2**

**ABB. 2 STRUKTUR DER VERGÜTUNGSELEMENTE**

|  |   |                                       |
|--|---|---------------------------------------|
| VV*: 25 % - 35 %<br>OVM*: 40 % - 50 %                                  | VV*: 25 % - 35 %<br>OVM*: 20 % - 30 %               | VV*: 35 % - 45 %<br>OVM*: 30 % - 40 % |
| Erfolgsunabhängige<br>Komponenten / Feste<br>Vergütung                 | Erfolgsabhängige Komponenten/<br>Variable Vergütung |                                       |
| Festes Jahresgehalt inkl.<br>Nebenleistungen und<br>Versorgungsentgelt | Short Term Incentive<br>(STI)                       | Long Term Incentive<br>(LTI)          |
| Jährliche Auszahlung   |   | Auszahlung<br>nach vier Jahren        |

\* VV = Vorstandsvorsitzender / OVM = ordentliches Vorstandsmitglied

Die Zielvergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder ist nachfolgend tabellarisch dargestellt: **Tab. → 4.01**

#### 4.01 ZIELVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

| in Tsd. €                            | Marc Llistosella      |            |              | Frank Markus Weber |            |              | Dr. Claudia Mayfeld                                 |            |              |
|--------------------------------------|-----------------------|------------|--------------|--------------------|------------|--------------|---|------------|--------------|
|                                      | Vorstandsvorsitzender |            |              | Finanzvorstand     |            |              | Vorstand für Integrität, Recht<br>und Personalwesen |            |              |
|                                      | (seit 01.01.2023)     |            |              | (seit 01.07.2020)  |            |              | (seit 01.05.2021)                                   |            |              |
|                                      | 2024                  | in %       | 2023         | 2024               | in %       | 2023         | 2024  | in %       | 2023         |
| Grundvergütung                       | 1.000                 | 24         | 1.000        | 900                | 31         | 900          | 900   | 35         | 900          |
| Nebenleistungen                      | 28                    | 1          | 45           | 27                 | 1          | 13           | 33  | 1          | 19           |
| Versorgungsentgelt                   | 300                   | 7          | 300          | 300                | 10         | 300          | 267   | 10         | 200          |
| Einjährige variable Vergütung (STI)  |                       |            |              |                    |            |              |   |            |              |
| STI 2024                             | 1.300                 | 31         | –            | 750                | 26         | –            | 600   | 23         | –            |
| STI 2023                             | –                     | –          | 1.300        | –                  | –          | 675          | –   | –          | 600          |
| Mehrfährige variable Vergütung (LTI) |                       |            |              |                    |            |              |   |            |              |
| LTI 2024-2027                        | 1.500                 | 36         | –            | 900                | 31         | –            | 800   | 31         | –            |
| LTI 2023-2026                        | –                     | –          | 1.500        | –                  | –          | 850          | –   | –          | 800          |
| <b>Gesamte Zielvergütung</b>         | <b>4.128</b>          | <b>100</b> | <b>4.145</b> | <b>2.877</b>       | <b>100</b> | <b>2.738</b> | <b>2.600</b>  | <b>100</b> | <b>2.519</b> |

| in Tsd. €                            | Bernd Spies                           |            |              | Dr. Nicolas Lange                         |            |            |
|--------------------------------------|---------------------------------------|------------|--------------|---|------------|------------|
|                                      | Division Systeme für<br>Nutzfahrzeuge |            |              | Division Systeme für<br>Schienenfahrzeuge |            |            |
|                                      | (seit 12.03.2022)                     |            |              | (seit 01.10.2023) <sup>1)</sup>           |            |            |
|                                      | 2024                                  | in %       | 2023         | 2024                                      | in %       | 2023       |
| Grundvergütung                       | 900                                   | 34         | 880          | 833                                       | 32         | 200        |
| Nebenleistungen                      | 28                                    | 1          | 16           | 35  | 1          | 5          |
| Versorgungsentgelt                   | 300                                   | 11         | 300          | 300                                       | 12         | 75         |
| Einjährige variable Vergütung (STI)  |                                       |            |              |   |            |            |
| STI 2024                             | 600                                   | 23         | –            | 600                                       | 23         | –          |
| STI 2023                             | –                                     | –          | 600          | –   | –          | 150        |
| Mehrfährige variable Vergütung (LTI) |                                       |            |              |   |            |            |
| LTI 2024-2027                        | 800                                   | 30         | –            | 800                                       | 31         | –          |
| LTI 2023-2026                        | –                                     | –          | 800          | –   | –          | 200        |
| <b>Gesamte Zielvergütung</b>         | <b>2.628</b>                          | <b>100</b> | <b>2.596</b> | <b>2.568</b>                              | <b>100</b> | <b>630</b> |

1) Aufgrund des unterjährigen Eintritts ist die Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig ausgewiesen.

### Feste Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht folgende feste Vergütungsbestandteile vor.

#### Jahresgehalt

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein fest vereinbartes, erfolgsunabhängiges Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich als Gehalt ausgezahlt wird.

#### Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Vorstands Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft trägt insbesondere die Aufwendungen für eine Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall, den Arbeitgeberanteil zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie für einen Dienstwagen je Vorstandsmitglied, der auch privat genutzt werden kann, ggf. mit Fahrer. Außerdem sind die

Vorstandsmitglieder in eine D&O-Versicherung einbezogen.

#### Versorgungsentgelt

Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein jährliches Versorgungsentgelt, zahlbar am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs. Pensionszusagen seitens der Knorr-Bremse AG gegenüber amtierenden Vorstandsmitgliedern bestehen nicht.

#### Sonstiges

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z. B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Knorr-Bremse AG bei einem früheren Dienstgeber

erleidet. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine derartigen Zahlungen zugesagt oder gewährt.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, erfolgsabhängige Vergütungskomponente setzt sich aus einem kurzfristigen Element (STI) sowie einem langfristigen Element (LTI) zusammen.

### STI

Der STI (**Abb. 3**) ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum.

Der STI sichert durch die direkte Anbindung an die finanziellen Leistungskriterien die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Ferner orientiert sich die kurzfristige variable Vergütung an nichtfinanziellen Leistungskriterien. Das unterstützt die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens, die auch soziale und ökologische Aspekte einschließt und die nachhaltige Unternehmensentwicklung in den Blick nimmt.

Der STI hängt im ersten Schritt von finanziellen Leistungskriterien und der Erreichung von Qualitäts- und ESG-Zielen ab (zusammen die „**STI-Unternehmensziele**“). Im zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen.

Die finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI waren im Geschäftsjahr 2024 EBIT mit einer Gewichtung von 35 %, Umsatz mit einer Gewichtung von 20 % und Free Cashflow mit einer Gewichtung von 15 %. Daneben hing die Zielerreichung vom Leistungskriterium Qualität mit einer Gewichtung von 10 % und von internen ESG-Zielen ab, die mit 20 % gewichtet wurden.

Das EBIT bezeichnet das im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Ergebnis vor Zinsen, sonstigem Finanzergebnis und Ertragsteuern. Das EBIT spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens und das Wertversprechen wider, kontinuierlich eine erstklassige Marge zu erzielen.

Der Umsatz ist der im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Umsatz. Er ist zentrales Element zur Umsetzung der profitablen Wachstumsstrategie und des Wertversprechens der Knorr-Bremse AG, stärker als der Markt zu wachsen.

Der Free Cashflow wird berechnet, indem Auszahlungen für Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte vom Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit

abgezogen sowie erhaltene Einzahlungen aus dem Verkauf von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten hinzugerechnet werden.

Das Leistungskriterium Qualität legt den Fokus auf das operative Handeln in den Geschäftsbereichen, wobei für beide Divisionen Qualitätsteilziele wie z. B. Cost of Poor Quality hinterlegt sind.

Weiter werden ESG-Ziele als wesentliches nichtfinanzielles Leistungskriterium berücksichtigt. Diese werden aus zwei zu je 50 % gewichteten internen Kriterien („**ESG-Kriterien**“) gebildet. Die ESG-Kriterien sind zum einen der Eigenbeitrag zur CO<sub>2</sub>-Neutralität bestehend aus der Summe von Energieeffizienzsteigerungen und selbst erzeugtem Photovoltaik-Strom gegenüber dem Gesamtenergiebedarf des Konzerns und zum anderen die Entwicklung der Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden. Im Unterschied zum Vorjahr wird die relative Positionierung der Gesellschaft in den ESG Ratings der Agenturen ISS, S&P und Sustainalytics als externes Kriterium nicht mehr für die ESG-Ziele berücksichtigt.

Die STI-Unternehmensziele werden in Abhängigkeit von den Ressortverantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds gewichtet. Für die Zentralfunktionen erfolgt dies ausschließlich bezogen auf den Gesamtkonzern (Marc Llistosella, Frank Markus Weber und Dr. Claudia Mayfeld), für die Divisionsvorstände zu 50 % auf den Gesamtkonzern und zu 50 % bezogen auf das Segment, für welches das jeweilige Vorstandsmitglied verantwortlich ist (Bernd Spies für Systeme für Nutzfahrzeuge; Dr. Nicolas Lange für Systeme für Schienenfahrzeuge).

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Zielwerte für die einzelnen Leistungskriterien EBIT, Umsatz und Free Cashflow fest, die aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet werden. Für das Leistungskriterium Qualität legt der Aufsichtsrat für die Qualitätsteilziele Zielwerte fest, die jeweils einer Zielerreichung von 100 % entsprechen. Für das Leistungskriterium ESG legt der Aufsichtsrat für die ESG-Kriterien Zielwerte fest, die jeweils einer Zielerreichung von 100 % entsprechen, darüber hinaus einen Mindestwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den IST-Wert mit dem jeweiligen Zielwert (Budget-Wert bzw. festgelegter Zielwert) des betreffenden Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des IST-Werts

zum Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerreichung wider und ergibt – für die Leistungskriterien EBIT, Umsatz, Free Cashflow und Qualität – die folgende, vom Aufsichtsrat festgelegte Zielerreichung, wobei die auszahlungsrelevante Zielerreichung zwischen 0 % (bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwerts) und 200 % (bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwerts) linear interpoliert wird.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich mit im Vergleich zum Vorjahr (EBIT x 30 %, Free Cashflow x 20 %) leicht abweichender Gewichtung wie folgt:

$$\begin{aligned}
 &\text{Gesamtzielerreichung} = \\
 &\quad \text{Zielerreichung EBIT} \times 35 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Umsatz} \times 20 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Free Cashflow} \times 15 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung ESG-Ziele} \times 20 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Qualität} \times 10 \%
 \end{aligned}$$

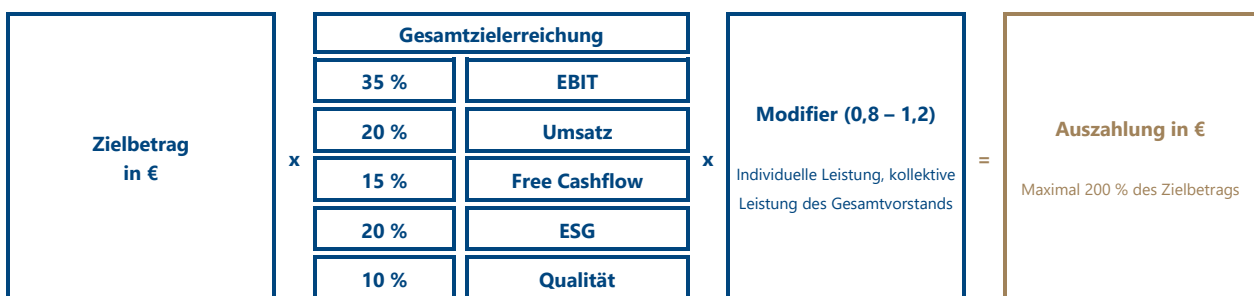
Ergänzend zu den Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs weitere nichtfinanzielle Erfolgskriterien und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds und die Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen zu beurteilen (die „Erfolgskriterien“). Die individuellen Leistungskriterien werden über einen Modifier berücksichtigt. Dieser wird durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen abhängig von dem Grad der

Erfüllung der nichtfinanziellen Leistungskriterien Erfolgskriterien bestimmt.

Die aus den finanziellen Leistungskriterien, den Qualitäts- und den ESG-Zielen errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem Modifier (0,8 bis 1,2) und dem vertraglich vereinbarten jeweiligen festgelegten Zielbetrag (in Euro) multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Im Geschäftsjahr 2024 ist der jährliche Auszahlungsbetrag des STI für alle Vorstandsmitglieder auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Knorr-Bremse AG für das Geschäftsjahr, das für den STI maßgeblich ist, zur Zahlung fällig.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der Teilziele EBIT, Umsatz, Free Cashflow und ESG werden die im Konzernabschluss berichteten IST-Werte (soweit vorhanden) zugrunde gelegt. Der Aufsichtsrat ist hierbei basierend auf einem vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalog nach billigem Ermessen berechtigt, nicht-budgetierte Sondereinflüsse herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigungen ist es, die *tatsächliche Managementleistung* ohne Verzerrung durch z.B. Währungseffekte oder Effekte aus M&A zu messen. Für das abgelaufene Geschäftsjahr wurden nach dieser Maßgabe bei der Ermittlung der STI-Zielerreichung insbesondere translationale Währungseffekte sowie Effekte aus M&A und Restrukturierung bereinigt, wie nachstehend in [Tab. → 4.02](#) quantifiziert.

ABB. 3 FUKTIONSWEISE DES STI



Die STI-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 wurde mit folgenden Leistungskriterien, Zielwerten und IST-Werten ermittelt [Tab. → 4.02](#), [Tab. → 4.03](#). Die Zielwerte der Leistungskriterien wurden vor Beginn des Geschäftsjahres 2024 aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Die Kapitalmarkt-Guidance für das Geschäftsjahr 2024 bestätigte diese Zielsetzungen. Die

Übererfüllung der Guidance für den Free Cashflow mit 730 Mio. EUR gegenüber 552 Mio. EUR im Vorjahr sowie die erneute Verbesserung der operativen EBIT-Marge auf 12,3 % gegenüber 11,3 % Vorjahr führte zu einer entsprechend hohen Zielerreichung in den Leistungskriterien EBIT und Free Cashflow.

#### 4.02 ZIELERREICHUNG STI 2024 - EBIT, UMSATZ, FREE CASHFLOW

| Leistungskriterium                   | Gewichtung<br>Vorstandsmitglieder          | Schwellenwert | Zielwert | Maximalwert | IST-Wert | Angepasster<br>IST-Wert | Ziel-<br>erreichung |
|--------------------------------------|--|---------------|----------|-------------|----------|-------------------------|---------------------|
| <b>Konzern</b>                       |  |               |          |             |          |                         |                     |
|                                      | Marc Llistosella: 100%                     |               |          |             |          |                         |                     |
| EBIT (in Mio. EUR)                   | Frank Markus Weber: 100%                   | 815           | 906      | 997         | 911      | 991                     | 193%                |
| Umsatz (in Mio. EUR)                 | Dr. Claudia Mayfeld: 100%                  | 7.352         | 7.684    | 7.850       | 7.883    | 7.776                   | 155%                |
| Free Cashflow (in Mio. EUR)          | Bernd Spies: 50%<br>Dr. Nicloas Lange: 50% | 346           | 515      | 600         | 730      | 747                     | 200%                |
| <b>Systeme für Nutzfahrzeuge</b>     |  |               |          |             |          |                         |                     |
| EBIT (in Mio. EUR)                   | Bernd Spies: 50%                           | 374           | 415      | 457         | 350      | 403                     | 71%                 |
| Umsatz (in Mio. EUR)                 |  | 3.868         | 3.989    | 4.050       | 3.842    | 3.839                   | 0%                  |
| Free Cashflow (in Mio. EUR)          |  | 214           | 250      | 268         | 282      | 305                     | 200%                |
| <b>Systeme für Schienenfahrzeuge</b> |  |               |          |             |          |                         |                     |
| EBIT (in Mio. EUR)                   | Dr. Nicolas Lange: 50%                     | 506           | 562      | 618         | 625      | 652                     | 200%                |
| Umsatz (in Mio. EUR)                 |  | 3.485         | 3.695    | 3.800       | 4.044    | 3.939                   | 200%                |
| Free Cashflow (in Mio. EUR)          |  | 281           | 400      | 459         | 508      | 513                     | 200%                |



## 4.03 ZIELERREICHUNG STI 2024 – QUALITÄTS- UND ESG-ZIELE

| Leistungskriterium   | Gewichtung | Schwellenwert | Zielwert | Maximalwert | IST-Wert | Zielerreichung |
|--|------------|---------------|----------|-------------|----------|----------------|
| <b>Qualität Systeme für Nutzfahrzeuge</b>                        |            |               |          |             |          |                |
| Cost of poor Quality (in %)                                      | 60,0%      | 1,61          | 1,15     | 0,69        | 1,17     | 128%           |
| Ready for Assembly (in ppm)                                      | 8,0%       | 308           | 220      | 132         | 156      |                |
| Raw Material (in ppm)  | 8,0%       | 3.360         | 2.400    | 1.440       | 1.788    |                |
| Functional Test Failures (in ppm)                                | 8,0%       | 6.440         | 4.600    | 2.760       | 3.691    |                |
| Intercompany Rejects (in ppm)                                    | 8,0%       | 42            | 30       | 18          | 16       |                |
| Zero Mileage (in ppm)  | 8,0%       | 22            | 16       | 10          | 9        |                |
| <b>Qualität Systeme für Schienenfahrzeuge</b>                    |            |               |          |             |          |                |
| Cost of poor Quality (in %)                                      | 50,0%      | 1,68          | 1,20     | 0,72        | 0,97     | 163%           |
| Supplied Delivery Quality (in ppm)                               | 25,0%      | 1.295         | 925      | 555         | 704      |                |
| Delivery Quality (in ppm of external delivery quantity)          | 25,0%      | 1.876         | 1.340    | 804         | 824      |                |
| <b>ESG Konzern</b>   |            |               |          |             |          |                |
| Eigenbeitrag zur CO2-Neutralität (in GWh) (intern)               | 50,0%      | 2,60          | 6,50     | 9,50        | 11,65    | 172%           |
| Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern) | 50,0%      | 1,04          | 0,80     | 0,56        | 0,69     |                |
| <b>ESG Systeme für Nutzfahrzeuge</b>                             |            |               |          |             |          |                |
| Eigenbeitrag zur CO2-Neutralität (in GWh) (intern)               | 50,0%      | 1,45          | 3,60     | 5,40        | 7,36     | 200%           |
| Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern) | 50,0%      | 0,79          | 0,61     | 0,43        | 0,40     |                |
| <b>ESG Systeme für Schienenfahrzeuge</b>                         |            |               |          |             |          |                |
| Eigenbeitrag zur CO2-Neutralität (in GWh) (intern)               | 50,0%      | 1,15          | 2,90     | 4,10        | 4,29     | 159%           |
| Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern) | 50,0%      | 1,30          | 1,00     | 0,70        | 0,95     |                |

Der Aufsichtsrat hat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und die Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen beurteilt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat unterschiedlich gewichtet insbesondere die folgenden übergeordneten Ziele für den Vorstand definiert: schrittweise Umsetzung von Projekt BOOST mit kontinuierlichem Reporting zu finanziellen und strategischen Auswirkungen im Brownfield und Greenfield; Vereinheitlichung der operativen und strategischen Finanzplanung zu einer integrierten Finanzplanung; schrittweise Umsetzung der Diversity-

Ziele für die Führungsebenen und die Gesamtbelegschaft; Durchführung des Umsetzungskonzepts für das S4/HANA-Projekt unter Erreichung maximal sinnvoller divisionsübergreifender Standardisierung; Umsetzung des strategischen Zielbilds für die Führungskultur über weltweite Maßnahmen. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat den individuellen Modifier nach pflichtgemäßem Ermessen für alle Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt.

Daraus resultiert die folgende (Gesamt-)Zielerreichung [Tab. → 4.04](#) für die einzelnen Vorstandsmitglieder.

## 4.04 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG STI 2024

| Vorstandsmitglied   | Zielerreichung<br>EBIT, Umsatz, Free<br>Cashflow | Zielerreichung<br>Qualität | Zielerreichung<br>ESG-Ziele | Modifizier | Gesamt-<br>zielerreichung |
|---------------------|--|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                     | Gewichtung 70%                                   | Gewichtung 10%             | Gewichtung 20%              |            |                           |
| Marc Llistosella    | 184%   | 146%                       | 172%                        | 1,0        | 178%                      |
| Frank Markus Weber  | 184%   | 146%                       | 172%                        | 1,0        | 178%                      |
| Dr. Claudia Mayfeld | 184%   | 146%                       | 172%                        | 1,0        | 178%                      |
| Bernd Spies         | 131%   | 137%                       | 186%                        | 1,0        | 143%                      |
| Dr. Nicolas Lange   | 192%   | 155%                       | 165%                        | 1,0        | 183%                      |

**LTI (Beschreibung und Zuteilung Tranche 2024-2027)**

Der LTI (**Abb. 2**) ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen virtuelle Aktien der Knorr-Bremse AG zugeteilt werden.

Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung im Zielbetrag den überwiegenden Teil der variablen Vergütung und somit einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus. Mit einer Laufzeit von vier Jahren und einer jährlichen Zuteilung soll die Mitwirkung an einer nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung über mehrjährige Zyklen hinweg incentiviert werden. Eine Kombination von internen und externen Leistungskriterien berücksichtigt den Stakeholder- ebenso wie den Shareholder-Ansatz.

Jede Tranche des Performance Share Plans hat eine Laufzeit von vier Jahren („**Performance-Periode**“). Jede Performance-Periode beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahrs der Performance-Periode („**Zuteilungsgeschäftsjahr**“) und endet am 31. Dezember des dritten auf das Zuteilungsgeschäftsjahr folgenden Jahres.

Zu Beginn des Zuteilungsgeschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern jeweils eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units) zugeteilt, errechnet aus dem Quotienten aus dem im Dienstvertrag vereinbarten individuellen Zielbetrag und dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Knorr-Bremse AG der sechzig Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des Zuteilungsgeschäftsjahrs.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung für den LTI ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt.

Die maßgeblichen Leistungskriterien für den Performance Share Plan der Tranche 2024 bis 2027 sind der Total

Shareholder Return („**TSR**“) der Knorr-Bremse AG im Vergleich zum Durchschnitt der TSRs ausgewählter Unternehmen der Peer Group Industrial Goods sowie ausgewählter Rail und Truck Peers („**relativer TSR**“) und der Return on Capital Employed („**ROCE**“). Hierdurch wird ein internes finanzielles Leistungskriterium (ROCE) mit einem externen, kapitalmarktorientierten Kriterium (relativer TSR) kombiniert. Daneben werden im Performance Share Plan als nichtfinanzielle Leistungskriterien die ESG-Ziele Scope 1 + 2 Reduktion und Mitarbeiterzufriedenheit („**ESG**“) berücksichtigt. Die LTI-Tranchen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 stellen demgegenüber auf die Leistungskriterien relativer TSR (im Vergleich zum Durchschnitt der TSRs aus drei Vergleichsgruppen) und Entwicklung des Gewinns je Aktie (EPS) ab mit einer Gewichtung von je 50 %.

Der ROCE ist der im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Knorr-Bremse AG ausgewiesene ROCE in Prozent auf Basis des ausgewiesenen EBIT und Capital Employed. Das eingesetzte Kapital beinhaltet dabei die Summe aller Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Net Working Capital.

Die Zielerreichung für das Leistungskriterium ROCE wird durch einen Vergleich zwischen dem durchschnittlichen ROCE der Performance-Periode („**durchschnittlicher ROCE-Istwert**“) und dem vom Aufsichtsrat für den ROCE festgelegten Minimalwert, Zielwert und Maximalwert ermittelt, wobei der Minimalwert einer Zielerreichung von 0 % entspricht, der Zielwert einer Zielerreichung von 100 % und der Maximalwert einer Zielerreichung von 200 %. Zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Das nichtfinanzielle Leistungskriterium **ESG** wird aus den ESG-Kriterien Reduktion der Scope 1 + 2 CO<sub>2</sub>e-Emissionen („**Scope 1 + 2 Reduktion**“), gewichtet mit 70 %, und **Mitarbeiterzufriedenheit**, gewichtet mit 30 %, gebildet.

Maßgeblich für die Scope 1 + 2 Reduktion sind die im Konzernlagebericht der Gesellschaft für das letzte Jahr der Performance-Periode ausgewiesenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen in tCO<sub>2</sub>e. Maßgeblich für die Mitarbeiterzufriedenheit ist der jeweils letzte während einer Performance-Periode ermittelte Engagement Score in Indexpunkten. Der Aufsichtsrat legt für jede Performance-Periode für jedes ESG-Kriterium einen Minimalwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht, fest. Zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die ESG-Kriterien für künftige Geschäftsjahre vollständig oder teilweise auszutauschen, zu streichen, neue ESG-Kriterien hinzuzufügen, oder die Gewichtung der ESG-Kriterien zu ändern.

Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen und spiegelt den Wertzuwachs des Unternehmens aus Aktionärsicht wider. Um die Wettbewerbsposition der Knorr-Bremse AG zu berücksichtigen und die Strategie des nachhaltigen Wachstums oberhalb des Marktes zu incentivieren, wird der TSR der Knorr-Bremse AG ausgewählten relevanten Vergleichsunternehmen einer Peer Group aus Unternehmen aus den Bereichen Industrial Goods sowie Rail und Truck („**Vergleichsgruppe**“) gegenübergestellt. Für die LTI-Tranche 2024-2027 werden folgende Vergleichsunternehmen für die Vergleichsgruppe berücksichtigt: Alfa Laval AB, Assa Abloy AB, Atlas Copco AB, Kone Oyi, Schindler Holding AG, Alstom SA, CAF, Stadler Rail AG, Talgo SA, Wabtec, Jost Werke SE, Daimler Truck, Paccar Inc, SAF Holland, Traton SE und Volvo AB.

Um die Zielerreichung der relativen TSR-Entwicklung der Knorr-Bremse AG gegenüber den Vergleichsunternehmen zu ermitteln, wird der von der Knorr-Bremse AG innerhalb der Vergleichsgruppe erreichte relative Rang des TSR berechnet (Ranking). Aus dem relativen Rang ergibt sich die Zielerreichung, welche zwischen 0 % bei Erreichen des 25. Perzentils und 200 % bei Erreichen des 75. Perzentils linear interpoliert wird.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} \text{Gesamtzielerreichung} &= \\ &\quad \text{Zielerreichung ROCE} \times 30 \% \\ &+ \quad \text{Zielerreichung ESG} \times 20 \% \\ &+ \quad \text{Zielerreichung relativer TSR} \times 50 \% \end{aligned}$$

Die finale Anzahl virtueller Aktien errechnet sich, indem nach Ablauf der Performance-Periode die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird:

$$\begin{aligned} \text{Finale Anzahl virtueller Aktien} &= \\ &\quad \text{Zugewählte Anzahl virtueller Aktien} \\ &\quad \times \text{Gesamtzielerreichung} \end{aligned}$$

Der Auszahlungsbetrag ergibt sich dann aus der Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft der letzten sechzig Börsenhandelstage vor dem Ende der jeweiligen Performance-Periode.

Die LTI-Zielerreichung der LTI-Tranche 2021-2024, die im April 2025 zur Auszahlung kommt, wurde mit folgenden Leistungskriterien, Zielwerten und IST-Werten ermittelt. [Tab. → 4.05, 4.06](#)

Für die LTI-Tranche 2024-2027 sind die in Tabelle [Tab. → 4.07](#) dargestellten Minimal-, Ziel- und Maximalwerte für den ROCE, ESG und den relativen TSR maßgeblich.

Darüber hinaus zeigt Tabelle [Tab. → 4.08](#) die den Vorstandsmitgliedern für die LTI-Tranche 2024-2027 jeweils zugeteilte Anzahl virtueller Aktien.

Für die gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder basiert der Ausweis – konsistent zum Ausweis des STI – auf der Erdienungslogik: Es wird diejenige Tranche im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr ausgewiesen, für welche die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird eine neu zugeteilte Tranche des LTI daher im Vergütungsbericht des Zuteilungsgeschäftsjahres mit dem Fair Value (beizulegender Zeitwert) zum Ende des Zuteilungsgeschäftsjahres ausgewiesen, da dieser vertragsgemäß bereits mit dem ersten Jahr der Performance-Periode verdient ist [Tab. → 4.10](#). Ein Verfall für den Bad-Leaver-Fall bleibt davon unberührt. Im Vergütungsbericht zum letzten Jahr der betreffenden Performance-Periode wird dann nachstehend die Differenz aus dem ursprünglich ausgewiesenen Fair Value und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag berichtet ([Abb. 4](#)).

## 4.05 PARAMETER ZIELERREICHUNG LTI 2021-2024

|  |             |                 |
|--|-------------|-----------------|
| Zuteilungskurs 2021  | in €        | 104,95          |
| Zuteilungskurs 2024  | in €        | 74,95           |
| Strategischer Zielwert EPS*  | in €        | 4,08            |
| Durchschnittlicher IST-Wert EPS                                    | in €        | 3,27            |
| <b>Zielerreichung durchschnittlicher IST-Wert EPS</b>              | <b>in %</b> | <b>50,3</b>     |
| Zielwert relativer TSR   |             | 50. Perzentil   |
| IST-Wert relativer TSR   |             | 31,1. Perzentil |
| <b>Zielerreichung relativer TSR</b>                                | <b>in %</b> | <b>62,6</b>     |
| <b>Aus der Gesamtzielerreichung abgeleitete Auszahlungsquote**</b> | <b>in %</b> | <b>45,0</b>     |

\* Der strategischer EPS-Zielwert wurde im Geschäftsjahr 2021 aufgrund von Covid-19 angepasst.

\*\* Anhebung der Auszahlungsquote aufgrund außergewöhnlicher Belastungen auf 45,0 % nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats auf Grundlage des von der Hauptversammlung am 20.05.2021 gebilligten Vergütungssystems.

## 4.06 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG LTI 2021-2024

| Vorstandsmitglied                      | Zielbetrag<br>(in Tsd. €)         | Anzahl<br>zugeteilter<br>Performance<br>Share Units           | Fair Value<br>zugeteilter<br>Performance<br>Share Units zum<br>Stichtag<br>31.12.2021<br>(in Tsd. €)              | Anzahl finaler<br>Performance<br>Share Units          | Auszahlungs-<br>betrag finaler<br>Performance<br>Share Units*<br>(in Tsd. €)            | Differenz Fair<br>Value zum<br>Auszahlungs-<br>betrag<br>(in Tsd. €)            |
|--|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Frank Markus Weber                     | 800                               | 7.623   | 652   | 4.795   | 360   | -292  |
| Dr. Claudia Mayfeld<br>(ab 01.05.2021) | 533                               | 5.082   | 434   | 3.197   | 240   | -194  |
| <b>ehemalige Vorstandsmitglieder</b>   | <b>Zielbetrag<br/>(in Tsd. €)</b> | <b>Anzahl<br/>zugeteilter<br/>Performance<br/>Share Units</b> | <b>Fair Value<br/>zugeteilter<br/>Performance<br/>Share Units zum<br/>Stichtag<br/>31.12.2021<br/>(in Tsd. €)</b> | <b>Anzahl finaler<br/>Performance<br/>Share Units</b> | <b>Auszahlungs-<br/>betrag finaler<br/>Performance<br/>Share Units*<br/>(in Tsd. €)</b> | <b>Differenz Fair<br/>Value zum<br/>Auszahlungs-<br/>betrag<br/>(in Tsd. €)</b> |
| Dr. Jürgen Wilder<br>(bis 30.09.2023)  | 800                               | 7.623   | 652   | 4.795   | 360   | -292  |
| Dr. Peter Laier<br>(bis 31.12.2022)    | 800                               | 7.623   | 652   | 4.795   | 360   | -292  |
| Dr. Jan Mrosik<br>(bis 30.04.2022)     | 1.500                             | 14.239  | 1.193   | 8.990   | 675   | -518  |

\* Die für 2021 geltende Vereinbarung für die Maximalvergütung wird durch die Auszahlung des LTI 2021-2024 eingehalten.

## 4.07 ZIELSETZUNG LTI 2024-2027

| Leistungskriterium                       | Gewichtung | Schwellenwert | Zielwert      | Maximalwert   |
|--|------------|---------------|---------------|---------------|
| Relativer TSR                            | 50%        | 25. Perzentil | 50. Perzentil | 75. Perzentil |
| ROCE                                     | 30%        | 17%           | 20%           | 23%           |
| Reduktion Scope 1+2 in tCO <sub>2e</sub> | 14%        | 48.200        | 43.800        | 39.200        |
| Mitarbeiterzufriedenheit                 | 6%         | 65            | 71            | 74            |

## 4.08 ZUTEILUNG LTI 2024-2027

| Vorstandsmitglied   | Zielbetrag<br>(in Tsd. €) | Zuteilungskurs<br>(in €) | Anzahl zugeteilter<br>Performance<br>Share Units | Anzahl maximal<br>möglicher Perfor-<br>mance Share<br>Units (Cap: 200 %) | Fair Value zum<br>31.12.2024 | LTI bewertet zum<br>31.12.2024<br>(in Tsd. €) |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|--|--|------------------------------|---|
| Marc Llistosella    | 1.500                     | 55,88                    | 26.844   | 53.688   | 130,75%                      | 1.961   |
| Frank Markus Weber  | 900                       |                          | 16.106   | 32.212   | 130,75%                      | 1.177   |
| Dr. Claudia Mayfeld | 800                       |                          | 14.317   | 28.634   | 130,75%                      | 1.046   |
| Bernd Spies         | 800                       |                          | 14.317   | 28.634   | 130,75%                      | 1.046   |
| Dr. Nicolas Lange   | 800                       |                          | 14.317   | 28.634   | 130,75%                      | 1.046   |

## Aktionhaltevorschriften (SOG)

Neben dem LTI als aktienbasiertes Vergütungselement bildet die Aktienhalteverpflichtung für den Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihres Dienstvertrags einen Mindestbestand an Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe von 100 % ihrer jeweiligen Grundvergütung zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („SOG-Ziel“). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels soll das Vorstandsmitglied in jedem Geschäftsjahr für mindestens 25 % des Betrags des SOG-Ziels Aktien der

Knorr-Bremse AG erwerben. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen. Die SOG-Aktienwerbe werden ab dem Geschäftsjahr 2025 durch einen externen Dienstleister abgewickelt; die Gesellschaft trägt die mit der Administration verbundenen externen Kosten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 hielten die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder Aktien der Knorr-Bremse AG wie in Tabelle [Tab. → 4.09](#) dargestellt.

## 4.09 ÜBERSICHT ÜBER DAS AKTIENHALTEPROGRAMM

| Vorstandsmitglied   | Ende der Aufbauphase | Anzahl gehaltener<br>Aktien | Gesamterwerbskosten<br>der gehaltenen Aktien<br>(in €) | Verhältnis zur<br>jeweiligen<br>Grundvergütung |
|---------------------|----------------------|-----------------------------|--|--|
| Marc Llistosella    | 31.12.2026           | 7.400                       | 483.964  | 48%  |
| Frank Markus Weber  | 30.06.2024           | 12.424                      | 903.382  | 100%   |
| Dr. Claudia Mayfeld | 30.04.2025           | 10.842                      | 832.671  | 93%  |
| Bernd Spies         | 11.03.2026           | 9.810                       | 649.551  | 72%  |
| Dr. Nicolas Lange   | 30.09.2027           | 6.000                       | 412.192  | 49%  |

## Malus/Clawback

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht marktübliche Malus/Clawback-Regelungen vor. Der Aufsichtsrat hat unter bestimmten Umständen die Möglichkeit, ab dem Geschäftsjahr 2024 erdiente kurzfristige und langfristige variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder teilweise oder

vollständig zurückzufordern, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils nicht mehr als drei Jahre vergangen sind („Clawback“). Zu solchen Umständen gehören insbesondere ein schwerwiegender Verstoß gegen Strafvorschriften oder wesentliche Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens durch das Vorstandsmitglied selbst bzw. ein Verstoß gegen

Organisations- und Überwachungspflichten des Vorstandsmitglieds, der zu einem solchen Verstoß eines Arbeitnehmers der Gesellschaft oder eines Organmitglieds oder Arbeitnehmers eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens führt. Zu solchen Umständen gehört weiter die nachträgliche Korrektur einer objektiv fehlerhaften Darstellung in einem Konzernabschluss, der den Bemessungszeitraum des variablen Vergütungsbestands betrifft, soweit unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung entstanden wäre. Die erforderlichen Änderungen wurden bereits in vier der fünf Vorstandsverträge vertraglich implementiert.

## Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen oder etwaigen Ausgleichszahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Die für das Geschäftsjahr 2024 vertraglich vereinbarte Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 6.370.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils € 4.030.000.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielbetrag begrenzt auf jeweils 200 % des Zielbetrags.

Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze für die zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen oder etwaigen Ausgleichszahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen; Maximalvergütung) wurde durch Barauszahlungen im Berichtsjahr bei keinem Vorstandsmitglied überschritten. Da der Aufwandsbetrag für den LTI 2024-2027 aufgrund der vierjährigen Performance-Periode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahrs vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2027 abschließend berichtet werden. Sollte der Betrag für den LTI 2024-2027 zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze führen, würde nach der dienstvertraglichen Regelung eine Kürzung des Auszahlungsbetrages erfolgen. Sollte es zu einer

Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr kommen, die nicht (mehr) durch Kürzung des Auszahlungsbetrages des LTI für das jeweilige Zuteilungsjahr verhindert werden kann, würde hiernach eine Kürzung des STI erfolgen. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung gewährter Vergütung verlangen.

## Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

### Zusagen für den Fall der Beendigung der Dienstverträge

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Vorliegend unterliegt jedes amtierende Vorstandsmitglied einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten. Während dieses Zeitraums haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe eines Zwölftels des festen Jahresgehalts (Grundvergütung) pro Monat. Die Karenzentschädigung wird auf anderweitige, für die Zeit nach Beendigung des Dienstvertrags von der Knorr-Bremse AG geschuldete Leistungen angerechnet. Etwaige erzielte Einkünfte aus einer nicht unter das nachvertragliche Wettbewerbsverbot fallenden Tätigkeit werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung erhalten die Vorstandsmitglieder unter den aktuell gültigen Dienstverträgen eine Ausgleichszahlung. Die Ausgleichszahlung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt und dem STI für die Restlaufzeit der regulären Bestellung zusammen, bei Frau Dr. Mayfeld, Herrn Spies, Herrn Llistosella und Herrn Dr. Lange längstens für zwölf Monate, bei Herrn Weber längstens für 24 Monate. Damit überschreitet die Ausgleichszahlung den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht, sondern bleibt darunter und vergütet auch nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags. Die Ausgleichszahlung wird auf eine von der Knorr-Bremse AG geleistete Karenzentschädigung angerechnet.

Wird eine Bestellung durch den Aufsichtsrat vorzeitig widerrufen, endet der jeweilige Dienstvertrag mit Ablauf einer Auslaufrist nach § 622 Abs. 2 BGB. Diese Auslaufrist verlängert sich auf maximal 24 Monate zum Monatsende (maximal bis zur turnusmäßigen Vertragsbeendigung), soweit das jeweilige Vorstandsmitglied schuldlos wegen

Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung, wegen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung abberufen wird, oder das Vorstandsamt aus wichtigem Grund vorzeitig, einseitig und wirksam niederlegt. Während der Auslauffrist erhalten die Vorstandsmitglieder ihre Grundvergütung. Die Ansprüche auf STI und LTI richten sich nach den oben beschriebenen Regelungen über einen vorzeitigen Austritt.

### Change of Control

Ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels besteht nicht.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

### Ausweislogik der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG

Für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder wird diejenige gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen, für welche die zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Der Ausweis ist somit unabhängig davon, ob die Auszahlung der Vergütung bereits während des Geschäftsjahrs stattgefunden hat. Für die variable Vergütung (STI und LTI) bedeutet dies, dass in Abhängigkeit von der Ausgestaltung der Erdienung innerhalb des Plans der jeweilige, sich aus der Zielerreichung

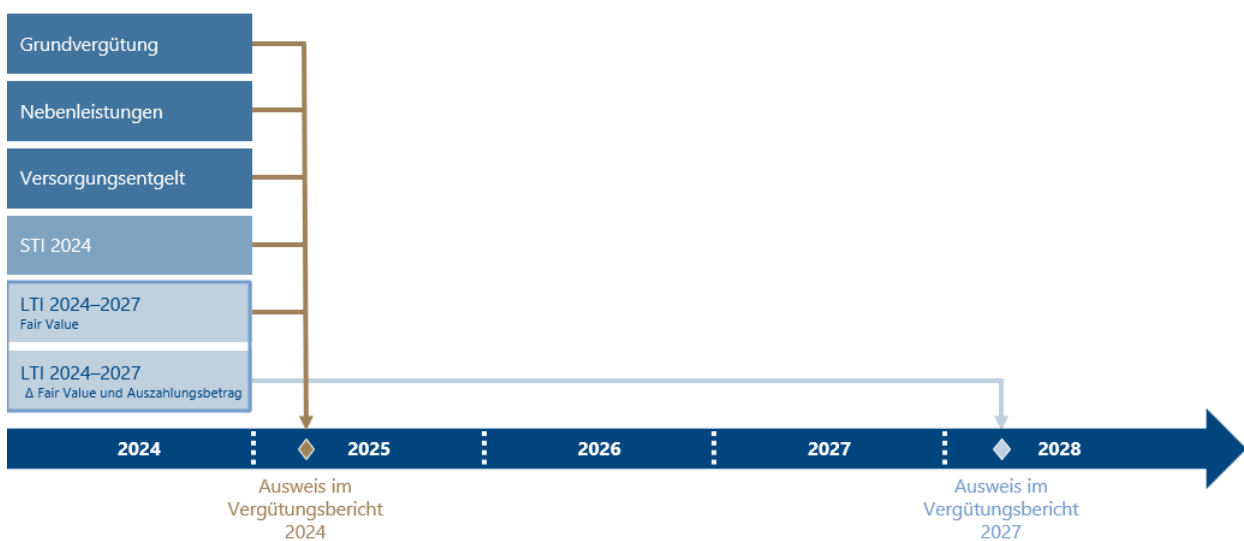
im Geschäftsjahr auslaufender Performance-Perioden ergebende Betrag ausgewiesen wird oder der beizulegende Zeitwert (Fair Value) zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung.

Grundvergütung, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen beziehen sich ebenfalls auf die in dem jeweiligen Geschäftsjahr erbrachte Tätigkeit, unabhängig davon, ob eine Auszahlung noch während des Geschäftsjahrs stattgefunden hat. Die Grafik **Abb.4** erläutert den Ausweis der Vergütung, welche für das Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurde.

Der LTI 2024–2027 wurde im Geschäftsjahr 2024 vertragsgemäß vollständig erdient. Ausgewiesen wird daher der beizulegende Zeitwert, der sich aus der Multiplikation der jeweils zugeteilten vorläufigen Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units) mit dem Fair Value per 31. Dezember 2024 ergibt. Der LTI 2024–2027 wurde weder ausbezahlt noch bestand oder besteht vor Ablauf der Performance-Periode am Ende des Geschäftsjahrs 2027 ein Auszahlungsanspruch, auch ein vollständiger Verfall ist weiterhin möglich.

Analog wurde der LTI 2023-2026 im Geschäftsjahr 2023 vertragsgemäß vollständig erdient. Ausgewiesen wird daher als Vorjahresangabe der beizulegende analog zum LTI 2024–2027 errechnete Zeitwert per 31. Dezember 2023.

**ABB. 4 AUSWEIS DER VERGÜTUNGSELEMENTE 2024 ALS GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG**



**Aktive Mitglieder des Vorstands**

Die nachfolgende Tabelle [Tab. → 4.10](#) zeigt nach dem Erdienungsprinzip die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im

Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder sowie den entsprechenden Ausweis des Vorjahres 2023 (so weit verfügbar).

**4.10 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER**

|  | <b>Marc Llistosella</b><br>Vorstandsvorsitzender<br>(seit 01.01.2023) |            |              | <b>Frank Markus Weber</b><br>Finanzvorstand<br>(seit 01.07.2020) |            |              | <b>Dr. Claudia Mayfeld</b><br>Vorstand für Integrität, Recht<br>und Personalwesen<br>(seit 01.05.2021) |            |              |
|--|---|------------|--------------|--|------------|--------------|--|------------|--------------|
| in Tsd. €  | 2024  | in %       | 2023         | 2024   | in %       | 2023         | 2024   | in %       | 2023         |
| Grundvergütung   | 1.000   | 18         | 1.000        | 900  | 26         | 900          | 900  | 29         | 900          |
| Nebenleistungen  | 28  | 0          | 45           | 27   | 1          | 13           | 33   | 1          | 19           |
| Versorgungsentgelt                                       | 300   | 5          | 300          | 300  | 9          | 300          | 267  | 9          | 200          |
| <b>Einjährige variable Vergütung (STI)</b>               |   |            |              |  |            |              |  |            |              |
| STI 2024   | 2.314   | 42         | –            | 1.335  | 39         | –            | 1.068  | 34         | –            |
| STI 2023   | –   | –          | 2.340        | –  | –          | 1.269        | –  | –          | 1.128        |
| <b>Mehrfährige variable Vergütung (LTI)<sup>1)</sup></b> |   |            |              |  |            |              |  |            |              |
| LTI 2024-2027  | 1.961   | 35         | –            | 1.177  | 34         | –            | 1.046  | 34         | –            |
| LTI 2023-2026  | –   | –          | 1.517        | –  | –          | 902          | –  | –          | 849          |
| LTI 2022-2025  | –   | –          | –            | –  | –          | –            | –  | –          | –            |
| LTI 2021-2024 <sup>2)</sup>                              | –   | –          | –            | -292   | -8         | –            | -194   | -6         | –            |
| <b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>                   | <b>5.603</b>  | <b>100</b> | <b>5.202</b> | <b>3.447</b>   | <b>100</b> | <b>3.384</b> | <b>3.120</b>   | <b>100</b> | <b>3.096</b> |

|  | <b>Bernd Spies</b><br>Division Systeme für<br>Nutzfahrzeuge<br>(seit 12.03.2022) |            |              | <b>Dr. Nicolas Lange</b><br>Division Systeme für<br>Schienenfahrzeuge<br>(seit 01.10.2023) |            |            |
|--|--|------------|--------------|--|------------|------------|
| in Tsd. €  | 2024   | in %       | 2023         | 2024   | in %       | 2023       |
| Grundvergütung   | 900  | 29         | 880          | 833  | 25         | 200        |
| Nebenleistungen  | 28   | 1          | 16           | 35   | 1          | 5          |
| Versorgungsentgelt                                       | 300  | 10         | 300          | 300  | 9          | 75         |
| <b>Einjährige variable Vergütung (STI)</b>               |  |            |              |  |            |            |
| STI 2024   | 858  | 27         | –            | 1.098  | 33         | –          |
| STI 2023   | –  | –          | 1.128        | –  | –          | 282        |
| <b>Mehrfährige variable Vergütung (LTI)<sup>1)</sup></b> |  |            |              |  |            |            |
| LTI 2024-2027  | 1.046  | 33         | –            | 1.046  | 32         | –          |
| LTI 2023-2026  | –  | –          | 849          | –  | –          | 212        |
| LTI 2022-2025  | –  | –          | –            | –  | –          | –          |
| LTI 2021-2024 <sup>2)</sup>                              | –  | –          | –            | –  | –          | –          |
| <b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>                   | <b>3.132</b>   | <b>100</b> | <b>3.173</b> | <b>3.312</b>   | <b>100</b> | <b>774</b> |

1) Der LTI 2023-2026 sowie der LTI 2024-2027 wurden mit Ablauf des jeweiligen Zuteilungsgeschäftsjahres vollständig erdient und werden mit dem Zeitwert zum Ende des jeweiligen Zuteilungsgeschäftsjahres ausgewiesen.

2) Differenz aus dem ursprünglich im Vergütungsbericht 2021 ausgewiesenen Fair Value und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag für die Performance-Periode 2021-2024.



### Ehemalige Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle [Tab. → 4.11](#) zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG aus Zusagen an ehemalige Vorstandsmitglieder. Die in der Tabelle enthaltenen Werte für die

einjährige sowie die mehrjährige variable Vergütung zeigen die Vergütung, die im Zusammenhang mit der Beendigung gewährt wurde und in 2024 zugeflossen ist.

#### 4.11 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

| in Tsd. €                              | Dr. Jürgen Wilder<br>(bis 30.09.2023) |            | Dr. Dieter Wilhelm<br>(bis 30.06.2016) |            | Vor dem 31.12.2014<br>ausgeschiedene Mit-<br>glieder des Vorstands |            |
|--|---------------------------------------|------------|--|------------|--|------------|
|  | 2024                                  | in %       | 2024                                   | in %       | 2024   | in %       |
| Karenzentschädigung                    | 675                                   | 100        | -                                      | -          | -  | -          |
| Ruhegehalt                             | -                                     | -          | 262                                    | 100        | 288  | 100        |
| <b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b> | <b>675</b>                            | <b>100</b> | <b>262</b>                             | <b>100</b> | <b>288</b>   | <b>100</b> |

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Beschreibung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG ([Abb. 5](#)) wurde mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2022 überarbeitet und auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2022 mit 97,00 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Entsprechend der Empfehlung § 18 des DCGK sieht es eine reine Festvergütung vor.

Die Aufsichtsratsvergütung soll dazu beitragen, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Knorr-Bremse AG gefördert wird.

Die jährliche Vergütung ist nach Ablauf der Hauptversammlung zahlbar, die den Jahresabschluss für das abgelaufene Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet, vorliegend für das Geschäftsjahr 2024 nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2025. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht für ein volles Geschäftsjahr dem Aufsichtsrat oder einem

Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz innegehabt haben, erhalten die entsprechende Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von € 1 Tsd. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mit Hilfe ähnlicher gebräuchlicher Kommunikationsmittel. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Nach § 18 Abs. 6 der Satzung der Gesellschaft erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Ausgaben. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und sie dieses Recht ausüben. Die Aufsichtsratsmitglieder sind ohne Selbstbehalt in die von der Gesellschaft unterhaltene D&O-Versicherung einbezogen.

Versorgungszusagen an Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen mit Ausnahme von Versorgungszusagen im Rahmen der Arbeitnehmertätigkeit nicht.

ABB. 5 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

| Vergütungselement         | Vergütung des Aufsichtsrats  |  |           |
|---------------------------|--|--|-----------|
|                           | Vorsitzender   | Stellvertreter   | Mitglied  |
| <b>Grundvergütung</b>     | € 300.000  | € 150.000  | € 100.000 |
| <b>Ausschussvergütung</b> | Prüfungsausschuss: € 120.000<br>Strategieausschuss: € 120.000<br>Präsidium: € 90.000 | Prüfungsausschuss: € 40.000<br>Strategieausschuss: € 40.000<br>Präsidium: € 30.000 |           |
| <b>Sitzungsgeld</b>       | € 1.000 pro Sitzung <sup>1)</sup>  |  |           |

1) Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mit Hilfe ähnlicher gebräuchlicher Kommunikationsmittel. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Das jährliche Sitzungsgeld ist begrenzt auf maximal 9,9% der Gesamtvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im jeweiligen Jahr.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachstehende Tabelle [Tab. → 4.12](#) zeigt die Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsteilnahme der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder während des Geschäftsjahrs 2024, die zur Berechnung der jeweiligen Gesamtvergütung dienen. Auch hier wird diejenige Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen, für welche die zugrunde liegende Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Der Ausweis ist somit unabhängig davon, ob die Auszahlung der Vergütung bereits während des Geschäftsjahrs stattgefunden hat.

Auf Basis des zuvor beschriebenen Vergütungssystems sowie der individuellen Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsteilnahmen ergibt sich die in der folgenden Tabelle [Tab. → 4.13](#) ausgewiesene gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024. Diese wird nach der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zahlbar. Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2023 noch im Geschäftsjahr 2024 Kredite vom Unternehmen erhalten.

#### 4.12 MITGLIEDSCHAFTEN IN AUSSCHÜSSEN DES AUFSICHTSRATS UND SITZUNGSTEILNAHMEN

|  | Präsidium<br>(Teilnahme/alle<br>Sitzungen <sup>2)</sup> ) | Prüfungsausschuss<br>(Teilnahme/alle<br>Sitzungen <sup>2)</sup> ) | Strategieausschuss<br>(Teilnahme/alle<br>Sitzungen <sup>2)</sup> ) | Nominierungsausschuss<br>(Teilnahme/alle<br>Sitzungen <sup>2)</sup> ) |
|--|---|---|--|---|
| Dr. Reinhard Ploss<br>(Vorsitzender des Aufsichtsrats)                                     | 4/4 (V)   | 6/6 (M)   | 4/4 (M)  | 2/2 (V)   |
| Franz-Josef Birkeneder <sup>1)</sup><br>(Stellvertretender Aufsichtsrats-<br>vorsitzender) | 4/4 (M)   | 6/6 (M)   | 4/4 (M)  |   |
| Dr. Theodor Weimer<br>(Stellvertretender Aufsichtsrats-<br>vorsitzender)                   | 4/4 (M)   |   |  |   |
| Kathrin Dahnke   |   | 6/6 (V)   |  | 2/2 (M)   |
| Thomas Mittmann <sup>1)</sup><br>(seit 01.07.2024)   |   |   |  |   |
| Dr. Sigrid Evelyn Nikutta  |   |   | 3/4 (M)  |   |
| Wolfgang Nirschl <sup>1)</sup>   |   | 3/3 (M)   |  |   |
| Werner Ratzisberger <sup>1)</sup>  | 2/2 (M)   | 3/3 (M)   | 2/2 (M)  |   |
| Annemarie Sedlmair <sup>1)</sup>   |   |   |  |   |
| Dr. Stefan Sommer  |   |   | 4/4 (V)  |   |
| Julia Thiele-Schürhoff   |   |   | 3/4 (M)  | 1/2 (M)   |
| Sylvia Walter <sup>1)</sup>  |   |   |  |   |
| Michael Jell <sup>1)</sup><br>(bis 30.06.2024)   | 2/2 (M)   |   | 1/2 (M)  |   |

M = Mitglied, V = Vorsitzender

1) Von den Mitarbeitenden gewählt.

2) Anzahl durchgeführter Sitzungen in der Amtszeit des jeweiligen Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglieds.

## 4.13 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

| in T€  | 2024                     |      |                         |      |                                 |      | 2023                 |                          |      |                         |      |                                 |      |                      |
|--|--------------------------|------|-------------------------|------|---------------------------------|------|----------------------|--------------------------|------|-------------------------|------|---------------------------------|------|----------------------|
|  | Grund-<br>vergü-<br>tung | in % | Ausschuss-<br>vergütung | in % | Sitzungs-<br>geld <sup>1)</sup> | in % | Gesamt-<br>vergütung | Grund-<br>vergü-<br>tung | in % | Ausschuss-<br>vergütung | in % | Sitzungs-<br>geld <sup>1)</sup> | in % | Gesamt-<br>vergütung |
| Dr. Reinhard Ploss<br>(Vorsitzender des<br>Aufsichtsrats)  | 300                      | 62   | 170                     | 35   | 17                              | 3    | 487                  | 300                      | 62   | 170                     | 35   | 16                              | 3    | 486                  |
| Franz-Josef<br>Birkeneder <sup>2)</sup><br>(Stellvertretender<br>Aufsichtsratsvorsit-<br>zender) | 150                      | 55   | 110                     | 40   | 15                              | 5    | 275                  | 150                      | 54   | 110                     | 40   | 17                              | 6    | 277                  |
| Dr. Theodor Weimer<br>(Stellvertretender<br>Aufsichtsratsvorsit-<br>zender)                      | 150                      | 81   | 30                      | 16   | 6                               | 3    | 186                  | 150                      | 79   | 30                      | 16   | 9                               | 5    | 189                  |
| Kathrin Dahnke   | 100                      | 43   | 120                     | 51   | 14                              | 6    | 234                  | 100                      | 43   | 120                     | 52   | 12                              | 5    | 232                  |
| Thomas Mittmann <sup>2)</sup><br>(seit 01.07.2024)   | 50                       | 94   | -                       | -    | 3                               | 6    | 53                   | -                        | -    | -                       | -    | -                               | -    | -                    |
| Dr. Sigrid Evelyn<br>Nikutta   | 100                      | 68   | 40                      | 27   | 8                               | 5    | 148                  | 100                      | 74   | 27                      | -    | 9                               | 7    | 136                  |
| Wolfgang Nirschl <sup>2)</sup><br>(seit 03.07.2023)  | 100                      | 78   | 20                      | 16   | 9                               | 7    | 129                  | 50                       | -    | -                       | -    | 4                               | -    | 54                   |
| Werner Ratzisberger <sup>2)</sup>  | 100                      | 60   | 55                      | 33   | 11                              | 7    | 166                  | 100                      | 66   | 40                      | 26   | 11                              | 7    | 151                  |
| Annemarie<br>Sedlmair <sup>2)3)</sup>  | 100                      | 94   | -                       | -    | 6                               | 6    | 106                  | 100                      | 94   | -                       | -    | 6                               | 6    | 106                  |
| Dr. Stefan Sommer  | 100                      | 43   | 120                     | 52   | 10                              | 4    | 230                  | 100                      | 43   | 120                     | 52   | 10                              | 4    | 230                  |
| Julia Thiele-Schürhoff   | 100                      | 67   | 40                      | 27   | 10                              | 7    | 150                  | 100                      | 67   | 40                      | 27   | 9                               | 6    | 149                  |
| Sylvia Walter <sup>2)</sup>  | 100                      | 94   | -                       | -    | 6                               | 6    | 106                  | 100                      | 94   | -                       | -    | 6                               | 6    | 106                  |
| Michael Jell <sup>2)3)</sup><br>(bis 30.06.2024)   | 50                       | 56   | 35                      | 39   | 4                               | 4    | 89                   | 100                      | 63   | 50                      | 31   | 10                              | 6    | 160                  |

1) Das jährliche Sitzungsgeld ist begrenzt auf maximal 9,9% der Gesamtvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im jeweiligen Jahr.

2) Von den Mitarbeitenden gewählt.

3) Darüber hinaus haben Hr. Jell und Fr. Sedlmair in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 von Tochterunternehmen der Knorr-Bremse AG Aufsichtsratsvergütungen erhalten. Herr Jell erhielt Aufsichtsratsvergütungen in Höhe von T€ 19 (bis 30.06.2024) bzw. T€ 38 (2023). Fr. Sedlmair erhielt Aufsichtsratsvergütungen in Höhe von jeweils T€ 25.

## Mehrjahresübersicht

Die nachfolgende Übersicht [Tab. → 4.14](#) stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden sowie zu ausgewählten Ertragskennziffern der Knorr-Bremse AG bzw. des Knorr-Bremse Konzerns dar.

Die angegebenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechen der jeweils gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Im Unterschied hierzu

wird für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden der Zufluss im Berichtsjahr ausgewiesen.

Für die Darstellung der Ertragslage werden diejenigen Kennzahlen verwendet, für die die Knorr-Bremse AG im vergangenen Geschäftsjahr eine Prognose ausgegeben hat, sowie die Kennzahlen, die die Basis für die kurz- und langfristige Vergütung des Vorstands bilden. Konkret sind dies der Umsatz, das EBIT, der Free Cashflow, der ROCE und das Ergebnis je Aktie (EPS) des Knorr-Bremse Konzerns sowie der Jahresüberschuss der Knorr-Bremse AG nach HGB.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gesamtbelegschaft (mit Ausnahme von Auszubildenden, Werkstudenten und Praktikanten) des Knorr-

Bremse Konzerns in Deutschland abgestellt. Die Gesamtvergütung umfasst alle festen und variablen

Vergütungsbestandteile, welche im Berichtsjahr zugeflossen sind.

#### 4.14 MEHRJAHRESVERGLEICH<sup>1)</sup>

|  | 2024      | Veränderung | Veränderung | Veränderung | Veränderung |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | in Tsd. € | 2024/2023   | 2023/2022   | 2022/2021   | 2021/2020   |
|  |           | in %        | in %        | in %        | in %        |
| <b>Vorstandsmitglieder</b>   |           |             |             |             |             |
| Marc Llistosella   | 5.603     | 8           | -           | -           | -           |
| Frank Markus Weber   | 3.447     | 2           | 41          | -11         | 12          |
| Dr. Claudia Mayfeld  | 3.120     | 1           | 60          | 24          | -           |
| Bernd Spies  | 3.132     | -1          | 100         | -           | -           |
| Dr. Nicolas Lange  | 3.312     | 328         | -           | -           | -           |
| <b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>                               |           |             |             |             |             |
| Dr. Jürgen Wilder  | 675       | -86         | 137         | -32         | 5           |
| Dr. Dieter Wilhelm   | 262       | 0           | 14          | 0           | 0           |
| Vor dem 31.12.2014 ausgeschiedene Mitglieder                       | 288       | 11          | -13         | 1           | 2           |
| <b>Aufsichtsratsmitglieder</b>                                     |           |             |             |             |             |
| Dr. Reinhard Ploss   | 487       | 0           | 50          | -           | -           |
| Franz-Josef Birkeneder <sup>2)</sup>                               | 275       | -1          | -3          | 52          | 17          |
| Dr. Theodor Weimer   | 186       | -2          | -3          | 55          | 213         |
| Kathrin Dahnke   | 234       | 1           | -3          | 70          | -18         |
| Thomas Mittmann <sup>2)3)</sup>                                    | 53        | -           | -           | -           | -           |
| Dr. Sigrid Evelyn Nikutta  | 148       | 9           | 91          | -           | -           |
| Wolfgang Nirschl <sup>2)</sup>                                     | 129       | 139         | -           | -           | -           |
| Werner Ratzisberger <sup>2)</sup>                                  | 166       | 10          | -2          | 54          | 0           |
| Annemarie Sedlmair <sup>2)</sup>                                   | 106       | 0           | -3          | 36          | 0           |
| Dr. Stefan Sommer  | 230       | 0           | -1          | 75          | -           |
| Julia Thiele-Schürhoff   | 150       | 1           | 6           | 75          | 0           |
| Sylvia Walter <sup>2)</sup>  | 106       | 0           | -1          | 102         | -           |
| Michael Jell <sup>2)3)</sup>                                       | 89        | -44         | 12          | 43          | 0           |
| <b>Ertragskennzahlen</b>   |           |             |             |             |             |
| <b>Knorr-Bremse Konzern</b>  |           |             |             |             |             |
| Umsatz (in EUR Mio.)   | 7.883     | -1          | 11          | 7           | 9           |
| EBIT (in EUR Mio.)   | 911       | 5           | 21          | -21         | 13          |
| Operative EBIT-Marge (in %)  | 12,3      | 9           | 2           | -18         | 2           |
| Free Cashflow (in EUR Mio.)  | 730       | 32          | 152         | -63         | -13         |
| ROCE (in %)  | 18,2      | -7          | 16          | -32         | -3          |
| Ergebnis je Aktie - unverwässert (in EUR)                          | 2,76      | -19         | 13          | -21         | 25          |
| <b>Knorr-Bremse AG</b>   |           |             |             |             |             |
| Jahresüberschuss nach HGB (in EUR Mio.)                            | 342       | -39         | 298         | -58         | -13         |
| <b>Belegschaftsvergütung (pro Mitarbeiter)</b>                     |           |             |             |             |             |
| Belegschaft des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland <sup>4)</sup> | 94        | 6           | 2           | 2           | 2           |

1) Die angegebenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechen der jeweils gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Im Unterschied hierzu wird für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden der Zufluss im Berichtsjahr ausgewiesen.

2) Michael Jell war bis 30.06.2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

Thomas Mittmann ist seit 01.07.2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

3) Von den Mitarbeitenden gewählt.

4) Die Belegschaftsvergütung stellt die Auszahlung an die Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2024 dar und beinhaltet neben der gewährten Kollektiverhöhung im Geschäftsjahr 2024 auch die erstmalig ausgezahlte EBIT-Prämie für das Geschäftsjahr 2023, während die einmalig in 2024 ausgezahlte Inflationsausgleichsprämie nicht berücksichtigt wurde.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Vorstand und Aufsichtsrat haben diesen Vergütungsbericht jeweils am 20. März 2025 beschlossen.

München, 20. März 2025



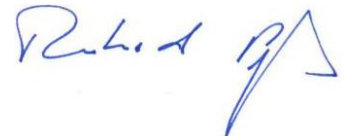
**MARC LLISTOSELLA**

Vorstandsvorsitzender der  
Knorr-Bremse AG



**DR. CLAUDIA MAYFELD**

Vorstand für Integrität, Recht und Personalwesen der  
Knorr-Bremse AG



**DR. REINHARD PLOSS**

Vorsitzender des Aufsichtsrats der  
Knorr-Bremse AG

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Knorr-Bremse AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

**Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Knorr-Bremse AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 20. März 2025

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer  
Wirtschaftsprüferin

Mokler  
Wirtschaftsprüfer