
**Erklärung zur Unternehmensführung
für das Geschäftsjahr 2018**

Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2018

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG

Vorstand und Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG haben erstmalig zum 10. Dezember 2018 eine Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz („AktG“) verabschiedet. Sie hat folgenden Wortlaut:

„Die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft hat seit dem 12. Oktober 2018, dem Datum der erstmaligen Zulassung der Aktien zum Börsenhandel, den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers veröffentlichten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen und wird ihnen ab dem 1. Januar 2019 mit Ausnahme der in Ziffer 3 erklärten Abweichung entsprechen:

1. Nach Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 3 und 4 sollen variable Vergütungsbestandteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Nach Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 soll die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Nach Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 7 und 8 sollen die variablen Vergütungsteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Nach Ziffer 4.2.3 Abs. 4 Satz 1 soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Von diesen Empfehlungen wird im Geschäftsjahr 2018 noch abgewichen, da der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds erst mit Wirkung zum 1. Januar 2019 auf das neue Vergütungssystem der Knorr-Bremse Aktiengesellschaft umgestellt sein wird.
2. Nach Ziffer 5.4.1 Abs. 5 DCGK sollen die Lebensläufe aller Aufsichtsratsmitglieder auf der Homepage veröffentlicht werden. Die Lebensläufe der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden am 10. Dezember 2018 auf der Homepage der Knorr-Bremse Aktiengesellschaft veröffentlicht.
3. Die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft wird den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2018 voraussichtlich nicht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen voraussichtlich nicht binnen 45 Tagen nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums öffentlich zugänglich machen, wie jeweils in Ziffer 7.1.2 DCGK empfohlen. Dies ist auf die Umstellung der Rechnungslegungsstandards auf IFRS kurz vor dem Börsengang der Knorr-Bremse Aktiengesellschaft zurückzuführen. Ab dem Geschäftsjahr 2019, d.h. ab dem 1. Januar 2020, wird die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen in Entsprechung mit der Empfehlung in Ziffer 7.1.2 DCGK erstellen.

München, 10. Dezember 2018

Knorr-Bremse Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat“

Weitere Anregungen des Kodex

Darüber hinaus spricht die Knorr-Bremse AG mit folgender Ausnahme freiwillig den nicht obligatorischen Anregungen des Kodex: Abweichend von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 letzter Satz DCGK sehen die Vorstandsverträge für den Fall dauerhafter Invalidität bzw. Tod des Vorstandsmitglieds eine vorzeitige Auszahlung von langfristigen Vergütungskomponenten vor.

Weitere Unternehmensführungspraktiken und Compliance

Über die gesetzlichen Regelungen und den DCGK hinaus ist verantwortungsbewusstes Handeln in allen Bereichen des Konzerns für die Knorr-Bremse AG wichtig. Unsere internen Leitlinien können auf der Website unter Investor Relations/Code of Conduct sowie Investor Relations/Compliance eingesehen werden. Weitergehende Informationen darüber, wie wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und nachhaltiges Wachstum fördern, sowie über unser weitergehendes gesellschaftliches Engagement finden Sie ebenfalls auf der Website im Bereich Verantwortung.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse

Erläuterungen zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrats sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse finden Sie im Corporate Governance Bericht sowie im Bericht des Aufsichtsrats (<https://ir.knorr-bremse.com/corporate-governance-de>).

Festlegungen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG und Angaben zu den Mindestanteilen von Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats

Die Anforderungen aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen werden bislang wie folgt erfüllt:

- Dem Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG gehören seit der Wahl von Kathrin Dahnke im Jahr 2018 zwei weibliche Mitglieder an, die beide Vertreter der Anteilseignerseite sind. Dies entspricht auf der Anteilseignerseite einem Frauenanteil von 33 % und erfüllt – bei getrennter Betrachtung der Bänke – die gesetzliche Mindestquote von 30 %.
- Der Frauenanteil im Vorstand der Knorr-Bremse AG beträgt 0 %. Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 20% festgelegt, die bis zum 30. Juni 2023 zu erreichen ist.
- In der ersten Führungsebene der Knorr-Bremse AG unterhalb des Vorstands lag der Frauenanteil am 26. Juli 2018 bei 7,7 %, in der zweiten Führungsebene bei 16,7 %. Als Zielgrößen wurden für die erste Führungsebene 7,7 % und für die zweite Führungsebene 16,7 % festgelegt, die für beide Zielgrößen bis zum 30. Juni 2023 zu erreichen bzw. zu erhalten sind.

Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat, Diversitätskonzept im Hinblick auf die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 12. Juli 2018 ein Kompetenzprofil sowie Ziele für seine Zusammensetzung mit Mindestquoten hinsichtlich des Geschlechts und der Internationalität der Aufsichtsratsmitglieder (Diversität) verabschiedet. Damit stellt er sicher, dass seine Mitglieder insgesamt die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Aufsichtsratsarbeit erfüllen. Gefordert werden zum Beispiel spezifische Fachkenntnisse über die Schienen-, Nutzfahrzeug- und Automobilindustrie einschließlich der Zulieferbranche sowie über die wesentlichen Märkte, in denen Knorr-Bremse tätig ist; über Forschung und Entwicklung,

insbesondere im Bereich der für Knorr-Bremse relevanten Technologien und verwandten Bereichen und auf dem Gebiet der Digitalisierung und der intelligenten und digital vernetzten Informatikanwendungen (Industrie 4.0) sowie Erfahrungen in den Bereichen Management, Mitarbeiterführung, Rechnungswesen, Controlling und Risikomanagement, Corporate Governance und Corporate Compliance. Nicht jedes Mitglied muss in allen Wissensgebieten gleich bewandert sein; vielmehr sollen sich die verschiedenen Kompetenzen ergänzen.

Nach dem Kompetenzprofil soll mindestens ein Mitglied über Sachverstand in den Bereichen Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Der oder die Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll besondere Kenntnisse in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollsystemen vorweisen. Sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht sollen die Aufsichtsratsmitglieder bereit und im Stande sein, sich im Rahmen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit hinreichend zu engagieren. Dies umfasst insbesondere die Bereitschaft zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Zur Diversität werden unterschiedliche berufliche und internationale Erfahrungen erwartet; der Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat muss gemäß § 96 Abs. 2 AktG jeweils mindestens 30 % betragen. Weitere Eckpunkte sind eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder, die Vermeidung von Interessenkonflikten, eine grundsätzliche Altersgrenze von 70 Jahren zum Zeitpunkt der Wahl und eine grundsätzliche maximale Zugehörigkeitshöchstdauer von 15 Jahren bzw. drei Amtszeiten.

In seiner derzeitigen Besetzung erfüllt der Aufsichtsrat nach eigener Prüfung die Anforderungen des Kompetenzprofils mit Ausnahme der Geschlechterquote von mindestens 30%, die seit dem Börsengang gemäß §§ 96 Abs. 2 AktG, 25 Abs. 2 EGAktG bei erforderlich werdenden Neuwahlen Anwendung findet und die bislang nur bei isolierter Betrachtung der Anteilseignerseite erfüllt wird. Der Arbeitnehmerseite gehört seit dem 01.04.2019 ein weibliches Aufsichtsratsmitglied an. Im Jahr 2019 wird die Effizienz der Aufsichtsrats Tätigkeit erstmalig extern überprüft.

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder achtet der Aufsichtsrat vor allem auf fachliche und soziale Kompetenz sowie auf langjährige Erfahrung in vergleichbaren Positionen, in unserer Branche und im internationalen Umfeld. Hinzu kommen die charakterliche Eignung und ein angemessener Bildungshintergrund (Hochschulstudium oder vergleichbarer Abschluss). Es ist nicht entscheidend, ob ein Kandidat männlich oder weiblich ist. Mit Blick auf eine ausgewogene Altersstruktur soll die Bestellung zum Mitglied des Vorstands in der Regel spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden.