

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

A. Anpassung des Vergütungssystems des Vorstands

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob das Vergütungssystem die kurz- und langfristige Wertentwicklung des Unternehmens unterstützt und motivierend wirkt. Das bisherige System, das die Hauptversammlung am 20. Mai 2021 mit 96,37 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt hat, hat dies schon wesentlich erreicht, jedoch sieht der Aufsichtsrat Verbesserungspotential. Er berücksichtigt hierbei Erkenntnisse aus dem Geschäftsverlauf der letzten Jahre, die Entwicklung der Peer Group, allgemeine Trends bei der Vergütung sowie das Feedback der Aktionäre zum Vergütungssystem und den Vergütungsberichten.

Auf Basis einer sorgfältigen Analyse hat der Aufsichtsrat am 15. Dezember 2023 Anpassungen des Vergütungssystems beschlossen. Schlüsselaspekte sind hierbei

- Stärkerer Fokus auf die Finanzergebnisse des Unternehmens
- Begrenzung möglicher Bereinigungen und erhöhte Transparenz diesbezüglich
- Schärfung der für den relativen Total Shareholder Return relevanten Peer Group
- Strategische Weiterentwicklung des Unternehmens

Die Änderungen sind im Vergütungssystem insbesondere im Short Term Incentive („STI“) und Long Term Incentive („LTI“) reflektiert unter Berücksichtigung des jeweiligen Zeithorizonts. Der STI setzt die Priorität bei der Profitabilität, der LTI fokussiert auf die Wertentwicklung und Rentabilität des Unternehmens. Die jeweils relevanten Leistungskriterien werden ihrer Art nach sowie in ihrer Gewichtung vor Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt. Langfristigen Veränderungen im Geschäft und Umfeld kann der Aufsichtsrat durch Anpassung der Gewichtung für zukünftige Geschäftsjahre bzw. LTI-Tranchen Rechnung tragen. Das Zielschema des Vergütungssystems gilt analog für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands, wobei die jeweilige Geschäftsverantwortung berücksichtigt wird.

Die wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

(1) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

- In Anbetracht der historischen Geschäftsentwicklung und der daraus resultierenden Zielerreichungen wird der Zielkorridor für die ihrer Art nach im Wesentlichen unveränderten Leistungskriterien von bislang 80-120 % auf 60-140 % des Zielwerts verbreitert. Der breitere Zielkorridor sorgt für ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil und ein angemessenes Verhältnis von Leistung und resultierender Vergütung. Die Höhergewichtung des EBIT stärkt den Profitabilitätsfokus im STI.
- Mögliche Bereinigungen werden bei der Ermittlung der Zielerreichung der Leistungskriterien auf einen abschließenden und eng definierten Katalog von Fällen begrenzt, um die tatsächliche Managementleistung transparent und konsistent zu bewerten.
- Für die Gewichtung der Leistungskriterien im STI werden Bandbreiten festgelegt, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die Priorisierung der Leistungskriterien bei wesentlichen, längerfristigen Veränderungen des Geschäfts anzupassen.
- Der Modifier bildet wesentliche Erfolgsfaktoren ab. Die relevanten strategischen und nicht-finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat ex-ante festgelegt und im Vergütungsbericht transparent offengelegt.
- Die Begrenzung des STI wird für den Vorstandsvorsitzenden und ordentliche Vorstandsmitglieder einheitlich auf 200 % des Zielbetrags festgelegt.

(2) Langfristige variable Vergütung (LTI)

- Nachdem die kurzfristige variable Vergütung bereits einen deutlichen Fokus auf Profitabilität setzt, soll in der langfristigen variablen Vergütung ein Schwerpunkt auf die Kapitalrentabilität (Return on Capital Employed, „ROCE“) gelegt werden, um das längerfristige Verhältnis von Einsatzfaktoren und Ergebnis besser abzubilden.

- Der Total Shareholder Return („**TSR**“) der Knorr-Bremse AG wird zukünftig mit dem TSR ausgewählter Industrial Goods-Unternehmen sowie ausgewählter Rail & Truck-Peers verglichen. Die zusammengefasste Peer Group trägt zur Vereinfachung des Vergütungssystems bei und stärkt den Fokus auf die in ihrem Geschäftsmodell bzw. ihrer Branche mit Knorr-Bremse vergleichbaren Unternehmen.
- Mögliche Bereinigungen werden bei der Ermittlung der Zielerreichung der Leistungskriterien auf einen abschließenden, im Vergleich zum STI noch engeren Katalog von Fällen begrenzt.
- Für die Gewichtung der Leistungskriterien werden analog zum STI Bandbreiten festgelegt, um dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Priorisierung der Leistungskriterien zu verschaffen.
- Die Begrenzung des LTI wird für den Vorstandsvorsitzenden und für ordentliche Vorstandsmitglieder einheitlich auf 200 % des Zielbetrags festgelegt.

(3) Sonstiges

Das angepasste Vergütungssystem sieht marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen vor, die sukzessive bei Neu- oder Wiederbestellungen in die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder implementiert werden. Die Regelungen knüpfen an Fälle von Compliance-Verstößen an und greifen darüber hinaus bei Fehlern in der Konzernrechnungslegung.

Das angepasste Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder 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) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 28. April 2022 beschlossenen und am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung. Es gilt mit Wirkung zum 1. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems

1. Überblick über das Vergütungssystem, Strategiebezug und Vergütungsstruktur

Überblick über das Vergütungssystem

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 („**STI**“) und die langfristige variable Vergütung („**LTI**“). Ferner sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, „**SOG**“), marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Maximalvergütung nach § 87a AktG vor.

Vergütungsbestandteile

Bemessungsgrundlage / Parameter

Erfolgsunabhängige Komponenten

Festes Jahresgehalt	• Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	• Im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens, Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung), Erstattung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung
Versorgungsentgelt	• Jährlicher Betrag für die Zwecke der Altersversorgung • Es wird daneben keine betriebliche Altersversorgung gewährt

Erfolgsabhängige Komponenten

Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none">• Jährlicher Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	<ul style="list-style-type: none">• 200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none">• EBIT (30 % – 50 %), in 2024 35 %• Umsatz (15 % – 30 %), in 2024 20 %• Free Cashflow (10 % – 30 %), in 2024 15 %• Qualität (0 % – 10 %), in 2024 10 %• ESG (0 % – 20 %), in 2024 20 %• Modifier (0,8-1,2) zur Beurteilung der Leistung des Vorstands
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none">• Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none">• Performance Share Plan mit 4-jähriger Performance Periode
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	<ul style="list-style-type: none">• 200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none">• Relativer Total Shareholder Return – TSR (40 - 60 %), in 2024 50 %, Vergleich mit ausgewählten Unternehmen der Peer Group Industrial Goods sowie ausgewählten Rail und Truck Peers• ROCE (20 - 40 %), in 2024 30 %• ESG (0 - 20 %), in 2024 20 %
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none">• Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der 4-jährigen Performance Periode

Sonstiges

Aktienhalteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe eines festen Brutto-Jahresgehalts innerhalb von 4 Jahren• Erworbene Aktien sind über die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit zur Reduzierung („Malus“) oder Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütung in Fällen von Compliance-Verstößen oder im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none">• Vorstandsvorsitz: 8.000.000 €• Ordentliches Vorstandsmitglied: 4.500.000 €
Leistungen bei Amtsantritt	<ul style="list-style-type: none">• Ggf. Ausgleichszahlungen anlässlich des Amtsantritts• Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel

*Bei der Ermittlung der STI-Zielerreichung der Istwerte der Leistungskriterien EBIT, Umsatz, Free Cashflow und ESG 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 Bereinigung ist es, die tatsächliche Managementleistung des Vorstands ohne Verzerrung, z.B. durch Währungseffekte oder Effekte aus M&A-Aktivitäten, zu messen. **Bei der Ermittlung der LTI-Zielerreichung der Istwerte des ROCE und der ESG-Kriterien ist der Aufsichtsrat berechtigt, nicht-budgetierte Sondereinflüsse nach Maßgabe eines vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalogs nach billigem Ermessen herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigung ist es, die tatsächliche Managementleistung des Vorstands ohne Verzerrung, z.B. durch Effekte aus M&A-Aktivitäten, zu messen.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie

Das angepasste Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder leistet einen zusätzlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Knorr-Breme AG, stärker als der Markt zu wachsen und kontinuierlich eine erstklassige Marge zu erzielen. Es wird ein Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre geschaffen, indem auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden. Das Vergütungssystem setzt Anreize, die im Einklang mit dieser Unternehmensstrategie stehen und diese unterstützen. Ziel der kurz- bzw. langfristigen variablen Vergütung ist es, sowohl die kurzfristige Profitabilität als auch die langfristige strategische Weiterentwicklung mit Fokus auf Wachstum und Differenzierungspotential parallel voranzutreiben:

Die kurzfristige variable Vergütung knüpft im Schwerpunkt an die finanzielle Performance im laufenden Geschäftsjahr und insoweit an die Leistungskriterien Ergebnis vor Steuern und Zinsen („**EBIT**“), Umsatz und Free Cashflow an. Das Qualitätsziel spiegelt die operative Leistungsfähigkeit wider, Qualität ist zugleich ein wesentlicher Erfolgsfaktor bei Kunden. Der Modifier reflektiert den Aufbau der strategischen und organisatorischen Basis, die mittel- und längerfristig wirkt aber frühzeitig incentiviert und beobachtet werden soll.

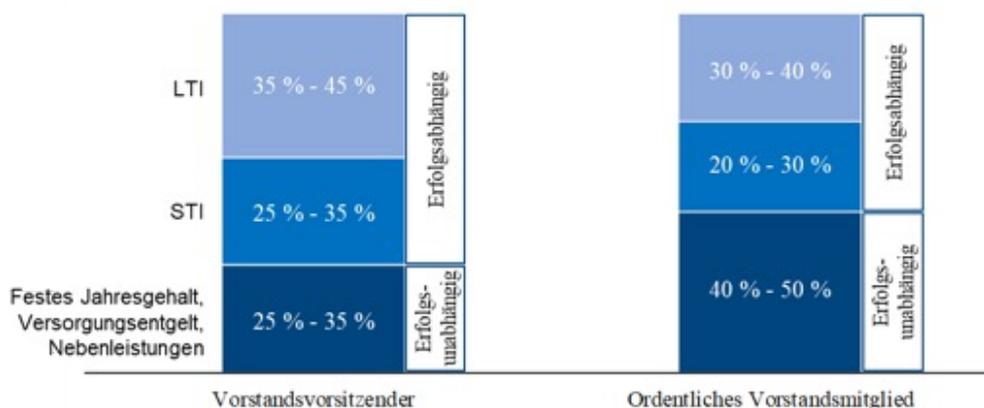
Der STI knüpft darüber hinaus an ESG-Ziele (Environment, Social und Governance, „**ESG**“) an. Mit ihnen werden Beiträge und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt. Die ESG-Ziele stehen nicht isoliert da, sondern sind essentielle Erfolgsfaktoren für das Unternehmen. Auch der LTI knüpft zukünftig an bestimmte ESG-Ziele an. Während im STI inkrementelle Verbesserungen den Schwerpunkt bilden, werden im LTI Langfristziele abgebildet. Mit dieser doppelten Anknüpfung an ESG-Ziele wird die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich in den Mittelpunkt des Handelns gerückt.

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Entlohnungssystems ist die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Vorstands unterliegen insoweit einer doppelten Aktienorientierung und damit einem maßgeblichen Equity Exposure: Dies einerseits durch im Vergütungssystem vorgesehenen Aktienhaltvorschriften, andererseits durch die Börsenwert-Fokussierung der langfristigen variablen Vergütung. Beides gewährleistet den Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären im Interesse einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Mit einer Laufzeit des LTI von jeweils vier Jahren bei jährlicher Zuteilung soll die längerfristige Unternehmensentwicklung berücksichtigt werden. Eine Kombination von internen und externen Leistungskriterien berücksichtigt den Stakeholder- ebenso wie den Shareholder-Ansatz. Der ROCE steht hierbei für die erfolgreiche, profitable Nutzung des eingesetzten Kapitals. Der Vergleich der Kapitalmarktperformance der Knorr-Bremse AG zur Performance einer relevanten Gruppe an vergleichbaren Unternehmen auf Basis des Total Shareholder Return („**TSR**“) setzt Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktperformance und verknüpft zusätzlich die Interessen von Vorstand und Aktionären.

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 steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile – festes Jahresgehalt, STI, LTI, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt – zusammen. Für 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 und stellt hierdurch die Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sicher. Die relativen Anteile der erfolgsunabhängigen, festen und erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.



Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

2. Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten.

Zusätzlich werden insbesondere folgende Nebenleistungen gewährt: Die Knorr-Bremse AG stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung, ggf. mit Fahrer. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Knorr-Bremse AG einbezogen und der Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung wird erstattet. Zudem besteht eine Unfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall) für die Vorstandsmitglieder auf Kosten der Knorr-Bremse AG.

Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt, zahlbar als Fixbetrag am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs. Die Verantwortung für die Altersversorgung wird damit vollständig auf die Vorstandsmitglieder übertragen. Das Unternehmen trägt somit keine Risiken und muss keine Rückstellungen für die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder bilden. Es wird daneben keine betriebliche Altersversorgung gewährt.

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. Weiter kann der Aufsichtsrat im Einzelfall Kosten eines durch den Amtsantritt eines Vorstandsmitglieds bedingten Wohnortwechsels erstatten.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 STI

Der STI ist ein erfolgsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt im ersten Schritt von finanziellen Leistungskriterien und der Erreichung von Qualitäts- und ESG-Zielen (zusammen die „STI-Unternehmensziele“) ab. Im zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier die Leistung des Gesamtvorstands auf Basis strategischer und nichtfinanzieller Leistungskriterien, die vom Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt werden.



Leistungskriterien des STI

Die finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind EBIT mit einer Gewichtung von 30 % – 50 %, Umsatz mit einer Gewichtung von 15 % – 30 % und Free Cashflow mit einer Gewichtung von 10 % – 30 %. Daneben hängt die Zielerreichung vom Leistungskriterium Qualität mit einer Gewichtung von 0 % – 10 % und von ESG-Zielen ab, die mit 0 % – 20 % gewichtet werden. Der Aufsichtsrat kann die Gewichtung der STI-Unternehmensziele unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen operativen und strategischen Prioritäten innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten festlegen, wobei die Gewichtung insgesamt stets 100 % betragen muss. Vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung gilt die Gewichtung des vorherigen Geschäftsjahrs auch für das folgende Geschäftsjahr. Für das Geschäftsjahr 2024 werden das Leistungskriterium EBIT mit 35 %, das Leistungskriterium Umsatz mit 20 %, das Leistungskriterium Free Cashflow mit 15 %, das Leistungskriterium Qualität mit 10 % und die ESG-Ziele mit 20 % gewichtet.

Die direkte Anbindung an die STI-Unternehmensziele sichert die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Die finanziellen Leistungskriterien und die Qualitätsziele werden hierbei nicht nur auf Konzernebene genutzt, sondern dienen auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit.

- Das EBIT bezeichnet das im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Ergebnis vor Zinsen, sonstigem Finanzergebnis und Ertragssteuern. Die Berücksichtigung des EBIT fördert die Steigerung der Ertragskraft des Unternehmens.
- Der Umsatz ist der im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Umsatz. Er ist zentrales Element zur Umsetzung der 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. Die Berücksichtigung des Free Cashflow incentiviert die Cash Conversion des Unternehmens.
- Das Leistungskriterium Qualität legt den Fokus auf das operative Handeln in den Geschäftsbereichen mit Qualitätsteilzielen wie z. B. „Cost of Poor Quality“.

Berechnung der Zielerreichung

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die einzelnen finanziellen Leistungskriterien EBIT, Umsatz und Free Cashflow sowie für das Leistungskriterium Qualität. Bei der Festlegung der Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien orientiert sich der Aufsichtsrat im Regelfall an den Budgetwerten der durch ihn freigegebenen Finanzzielplanung des jeweiligen Geschäftsjahrs.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien berechnet. Hierbei vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den Ist-Wert mit den festgelegten Zielvorgaben des jeweiligen Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des erreichten Ist-Werts zu dem vom Aufsichtsrat jeweils definierten Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerreichung wider. Für die Leistungskriterien EBIT, Umsatz sowie Free Cashflow werden jeweils die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Knorr-Bremse AG ausgewiesenen Werte zu Grunde gelegt. Der ermittelte Quotient ergibt – für die Leistungskriterien Umsatz, EBIT, Free Cashflow und Qualität – die folgende Zielerreichung: Bei einem Quotienten von 60% oder weniger beträgt die Zielerreichung 0%, bei einem Quotienten von 100% beträgt die Zielerreichung 100% und bei einem Quotienten von 140% oder mehr beträgt die Zielerreichung 200%. Für Quotienten zwischen diesen Werten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation bestimmt.



Abweichend davon ist der Aufsichtsrat berechtigt, für einzelne künftige Geschäftsjahre für einzelne oder alle finanziellen Leistungskriterien einen Minimalwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht, festzulegen, wenn dies aus Sicht des Aufsichtsrats besser geeignet ist, diese Teilziele abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren.

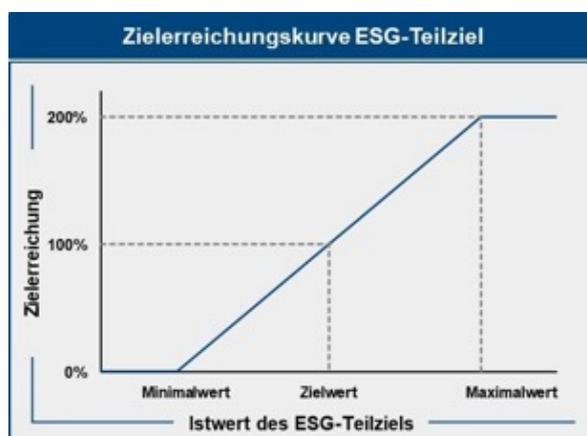
Als wesentliches nichtfinanzielles Leistungskriterium werden zusätzlich ESG-Ziele berücksichtigt. Diese werden aus zwei zu je 50 % gewichteten Kriterien („ESG-Kriterien“) gebildet.

Die ESG-Kriterien sind zum einen der Eigenbeitrag zur CO₂-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.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die ESG-Kriterien für künftige Geschäftsjahre vollständig oder teilweise auszutauschen, zu streichen oder neue ESG-Kriterien hinzuzufügen, sowie deren Gewichtung untereinander zu ändern, wenn dies besser geeignet ist, die Entwicklung im Bereich ESG abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren. Dabei kann der Aufsichtsrat insbesondere aus folgenden möglichen ESG-Kriterien wählen:



Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr 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. Erreicht der Istwert den Minimalwert oder weniger, so beträgt die jeweilige Zielerreichung 0 %. Zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert zwischen 100 % und 200 % linear interpoliert. Übersteigt der Istwert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf ganze Prozentwerte gerundet.



Die STI-Unternehmensziele können in Abhängigkeit von den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausschließlich bezogen auf den Gesamtkonzern (z. B. Vorstandsvorsitzender und Finanzvorstand) oder bezogen sowohl zu 50 % auf den Gesamtkonzern als auch zu 50 % auf das Segment, für welches das jeweilige Vorstandsmitglied verantwortlich ist (z. B. Systeme für Schienenfahrzeuge bzw. Systeme für Nutzfahrzeuge), festgelegt werden.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der Istwerte der Leistungskriterien Umsatz, EBIT, Free Cashflow und der ESG-Ziele ist der Aufsichtsrat berechtigt, nicht-budgetierte Sondereinflüsse nach Maßgabe eines vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalogs nach billigem Ermessen herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigung ist es, die tatsächliche Managementleistung des Vorstands ohne Verzerrung, z.B. durch Währungseffekte oder Effekte aus M&A-Aktivitäten, zu messen.

Die Gesamtzielerreichung des STI berechnet sich unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgelegten Gewichtung aus dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungen in den einzelnen STI-Unternehmenszielen.

Modifier

Ergänzend zu den STI-Unternehmenszielen legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs im Rahmen eines Modifiers weitere strategische und nichtfinanzielle Leistungskriterien und deren Gewichtung fest, um die Leistung des Gesamtvorstands zu beurteilen. Leistungskriterien, um die Leistung des Vorstands zu beurteilen, können z. B. die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands oder eine nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung sein, weiter die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die erfolgreiche Restrukturierung von Geschäftsbereichen.

Der Modifier wird durch den Aufsichtsrat abhängig von dem Grad der Erfüllung der strategischen und nicht-finanziellen Leistungskriterien für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell bestimmt. Er kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Ziele und die Beurteilung, inwieweit die Ziele erreicht wurden, werden im Nachgang im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert.

Auszahlung

Die aus den STI-Unternehmenszielen errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem individuell festgelegten Modifier (0,8 bis 1,2) und dem jeweiligen Zielbetrag in Euro multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf maximal 200 % des jeweiligen 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.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z. B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des STI vorübergehend sachgerecht anzupassen.

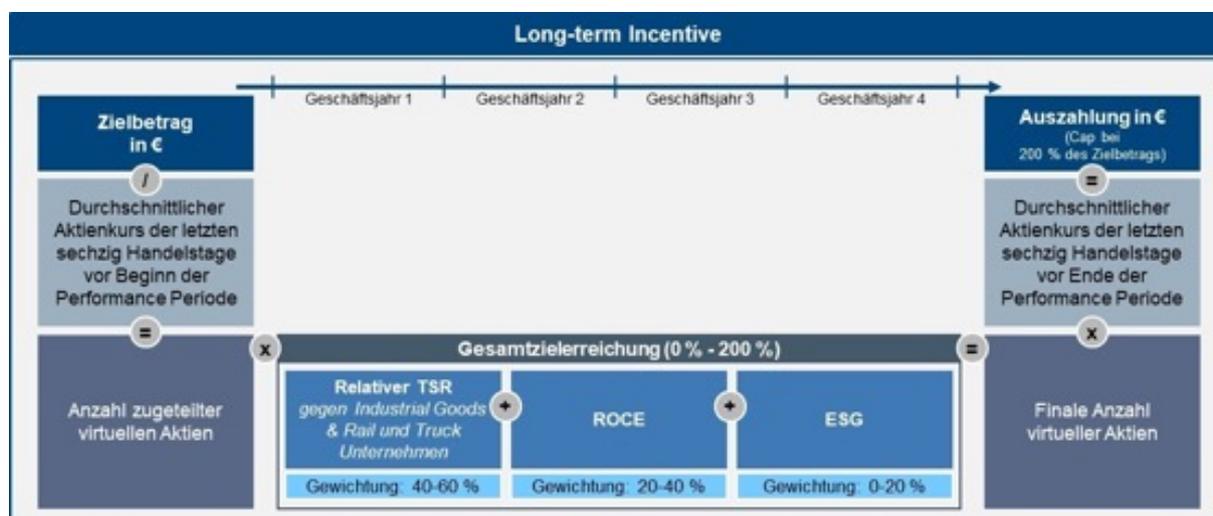
Beginnt oder endet die Bestellung im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes der Bestellung gekürzt. Endet der Dienstvertrag mit einer Auslaufrist, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Endes der Auslaufrist gekürzt. Endet der Dienstvertrag, wird der STI für das laufende Geschäftsjahr gemäß den allgemeinen Regelungen über den STI berechnet und zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt.

3.2 LTI

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance Periode („**Performance Periode**“) ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen virtuelle Aktien der Knorr-Bremse AG zugeteilt werden. 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 Zuteilungsgeschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern jeweils eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units) zugeteilt, errechnet aus dem Quotienten aus dem Zielbetrag und dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Knorr-Bremse AG der sechzig Börsenhandelstage vor dem ersten Tag der Performance Periode.

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 sowie der absoluten Aktienkursentwicklung wie folgt festgelegt:



Leistungskriterien des LTI

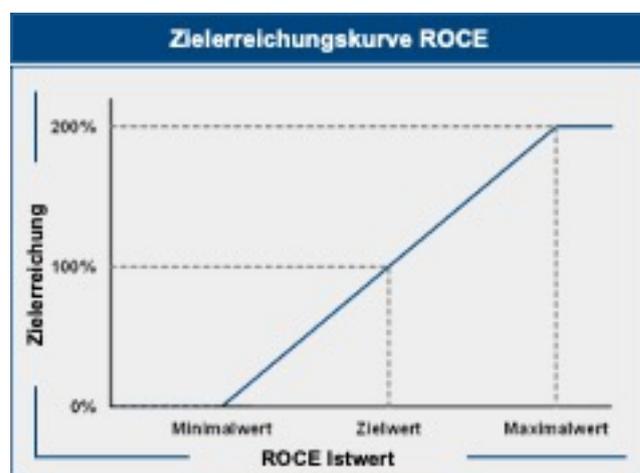
Die maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien für den Performance Share Plan sind der Total Shareholder Return („**TSR**“) der Knorr-Bremse AG im Vergleich zu dem TSR von Unternehmen aus einer Vergleichsgruppe („**relativer TSR**“) mit einer Gewichtung von 40 %-60 % und der Return on Capital Employed („**ROCE**“) mit einer Gewichtung von 20 %-40 %. Die Kombination eines internen, finanziellen Leistungskriteriums (ROCE) mit einem externen, kapitalmarktorientierten Kriterium (relativer TSR) bildet die Ausrichtung des LTI auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft sowohl nach innen als auch nach außen ab. Daneben werden im Performance Share Plan als nichtfinanzielle Leistungskriterien ESG-Ziele („**ESG**“) mit einer Gewichtung von 0 %-20 % berücksichtigt. Der Aufsichtsrat kann die Gewichtung der Leistungskriterien unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen operativen und strategischen Prioritäten für jede Tranche innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten festlegen, wobei die Gewichtung insgesamt stets 100 % betragen muss. Vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung gilt die Gewichtung der vorherigen Tranche auch für die folgende Tranche. Für die Tranche 2024 beträgt die Gewichtung des relativen TSR 50 %, die Gewichtung des ROCE 30 % und die Gewichtung der ESG-Ziele 20 %.

ROCE

Der Begriff ROCE bezieht sich auf eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, die zur Bewertung der Rentabilität sowie der Effizienz des eingesetzten Kapitals (auch „Capital Employed“) eines Unternehmens verwendet wird. Der ROCE wird definiert als der im Konzernlagebericht ausgewiesene ROCE in Prozent auf Basis des im gebilligten und geprüften Konzernabschluss ausgewiesenen EBIT und Capital Employed. Das eingesetzte Kapital beinhaltet dabei die Summe aller Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Net Working Capital.

Maßgeblich für das finanzielle Leistungskriterium ROCE ist der durchschnittliche ROCE („**durchschnittlicher ROCE-Istwert**“) der Performance Periode. Der durchschnittliche ROCE-Istwert errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der nach der vorstehenden Definition berechneten ROCE-Istwerte aller Geschäftsjahre der Performance Periode.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn jeder Performance Periode für den durchschnittlichen ROCE 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. Erreicht der durchschnittliche ROCE-Istwert den Minimalwert oder weniger, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert zwischen 100 % und 200 % linear interpoliert. Übersteigt der durchschnittliche ROCE-Istwert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf ganze Prozentwerte gerundet.

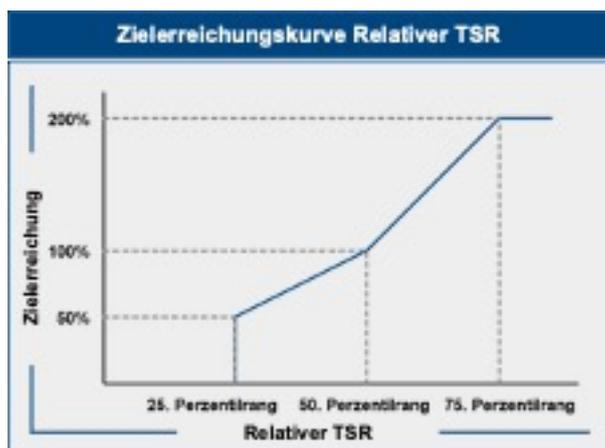


Relativer TSR

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 eine überdurchschnittliche Kapitalmarktpformance 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. Die Vergleichsgruppe besteht derzeit aus 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, Volvo AB.

Sollten Unternehmen während einer Performance Periode die Eignung als Vergleichsunternehmen, z. B. aufgrund eines Delistings, verlieren, scheiden sie ersatzlos aus der Vergleichsgruppe aus. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Vergleichsgruppe für zukünftige Tranchen vor Beginn der jeweiligen Performance Periode einseitig anzupassen. Der Vergleichsgruppe müssen zu Beginn einer Performance Periode mindestens 12 Unternehmen angehören.

Um die Zielerreichung der 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). Liegt der relative Rang der Knorr-Bremse AG am 25. Perzentil, beträgt die Zielerreichung 50 %. Bei einem relativen Rang unterhalb des 25. Perzentils beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einer Positionierung am 50. Perzentil beträgt die Zielerreichung 100 %. Eine Positionierung am 75. Perzentil oder darüber resultiert in einer Zielerreichung von 200 %. Für Werte zwischen diesen Punkten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

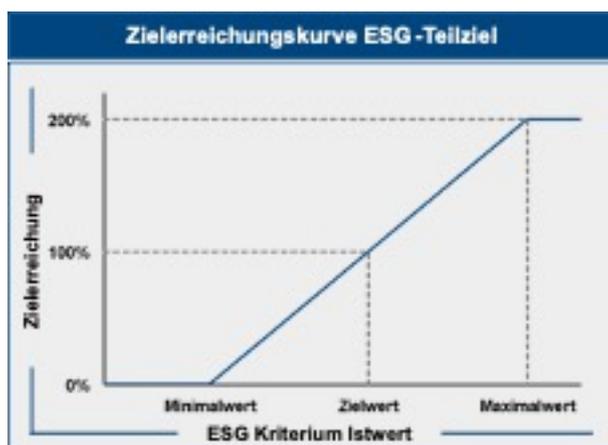


ESG

Das nichtfinanzielle Leistungskriterium ESG wird aus zwei ESG-Kriterien gebildet. Die ESG-Kriterien sind zum einen die Reduktion der Scope 1 + 2 CO₂e-Emissionen („Scope 1 + 2 Reduktion“), gewichtet mit 70 %, und zum anderen die Mitarbeiterzufriedenheit, gewichtet mit 30 %.

- Maßgeblich für das Kriterium Scope 1 + 2 Reduktion sind die im Konzernlagebericht der Gesellschaft für das letzte Jahr der Performance Periode ausgewiesenen CO₂e-Emissionen in tCO₂e.
- Maßgeblich für das Kriterium Mitarbeiterzufriedenheit ist der jeweils letzte während einer Performance Periode ermittelte Engagement Score in Indexpunkten.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr 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. Erreicht der Istwert den Minimalwert oder weniger, so beträgt die jeweilige Zielerreichung 0 %. Zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert zwischen 100 % und 200 % linear interpoliert. Übersteigt der Istwert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf ganze Prozentwerte gerundet. Alternativ dazu kann der Aufsichtsrat entscheiden, für das ESG-Kriterium Mitarbeiterzufriedenheit eine gestufte Zielerreichung aus dem Engagement Score in (ganzen) Indexpunkten zu ermitteln.



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, wenn dies besser geeignet ist, die Entwicklung im Bereich ESG abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren. Der Aufsichtsrat wird dabei darauf achten, dass sich die ESG-Kriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung unterscheiden. Dabei kann der Aufsichtsrat insbesondere aus folgenden möglichen ESG-Kriterien wählen:

Alternative ESG-Kriterien		
Anteil erneuerbarer Energien	Umsatz aus Wiederaufbereitung und Überholungsarbeiten	Anteil der recycelten Abfälle
Anteil EU-taxonomie konformer Umsatz/Capex/Opex im Verhältnis zum Gesamtumsatz/Capex/Opex	Anteil der von LCA (Life Cycle Assessments) erfassten Produkte(-gruppen)	Anteil von Frauen in Führungspositionen
Anteil an Sekundärmaterial (Rezyklate) in eingekauften Produkten	Anteil der Scope-3-Reduzierung (Upstream) im Vergleich zur Baseline (2021)	Anteil der Lieferanten mit ESG Rating

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der Istwerte des ROCE und der ESG-Kriterien ist der Aufsichtsrats berechtigt, nicht-budgetierte Sondereinflüsse nach Maßgabe eines vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalogs nach billigem Ermessen herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigung ist es, die tatsächliche Managementleistung des Vorstands ohne Verzerrung, z.B. durch Effekte aus M&A-Aktivitäten, zu messen.

Zielerreichung und Auszahlung

Die Gesamtzielerreichung berechnet sich unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgelegten Gewichtung aus dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien.

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

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

Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Knorr-Bremse AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance Periode zur Zahlung fällig.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z. B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LTI vorübergehend sachgerecht anzupassen.

Beginnt die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag der mit diesem Geschäftsjahr beginnenden LTI-Tranche pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit gekürzt. Sämtliche Ansprüche aus ausstehenden LTI-Tranchen mit laufender Performance Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance Periode durch die Knorr-Bremse AG außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Knorr-Bremse AG niederlegt. Wenn die Bestellung vor Ablauf der Performance Periode aus anderen Gründen endet, bleiben die betreffenden LTI-Tranchen aufrechterhalten. Dabei wird bei unterjährigem Ausscheiden die LTI-Tranche des Zuteilungsgeschäftsjahrs, in dem die Bestellung endet, zeitanteilig auf das Ende der Bestellung gekürzt. Der Auszahlungsbetrag wird nicht vorzeitig ausbezahlt.

3.3 Malus- und Clawback

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 Arbeit-

nehmers 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 Vergütungsbestandteils betrifft, soweit unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung entstanden wäre.

4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG)

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance Share Plan mit vierjähriger Performance Periode bildet die Aktienerwerbs- und 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 % des festen Bruttojahresgehalts zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („**SOG-Ziel**“). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr für mindestens 25 % des Betrags des SOG-Ziels Aktien der Knorr-Bremse AG zu erwerben. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

II. 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 Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 8.000.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 4.500.000.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die jeweilige Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr um bis zu 50 %.

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

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer ihrer Bestellung. Im Regelfall werden Vorstandsmitglieder im Fall einer Erstbestellung für maximal drei Jahre bestellt. Bei einer Wiederbestellung beträgt die Bestelldauer maximal fünf Jahre. Die Dienstverträge verlängern sich für die Dauer einer erneuten Bestellung, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Die Dienstverträge enden vorzeitig bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung mit Zustimmung des Aufsichtsrats („**einvernehmliche Beendigung der Bestellung**“) mit dem Zeitpunkt der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung. Widerruft der Aufsichtsrat die Bestellung, endet der Dienstvertrag vorzeitig mit Ablauf einer Auslauffrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB. Die Auslauffrist verlängert sich auf bis zu 24 Monate zum Monatsende, wenn die Bestellung des Vorstandsmitglieds schuldlos wegen Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung widerrufen wird, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Vertragslaufzeit. Die verlängerte Auslauffrist gilt auch, wenn das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt aus wichtigem Grund vorzeitig, einseitig und wirksam niederlegt. Während der Auslauffrist erhalten die Vorstandsmitglieder ihr festes Jahresgehalt. Die Ansprüche auf STI und LTI richten sich nach den oben beschriebenen Regelungen über einen vorzeitigen Austritt.

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

2. Entlassungsschädigungen

Bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung können die Vorstandsmitglieder eine Ausgleichszahlung erhalten. Die Ausgleichszahlung darf grundsätzlich den Wert von zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch den Wert der Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten. Die Ausgleichszahlung wird auf eine von der Knorr-Bremse AG geleistete Karenzentschädigung angerechnet. Auch bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung steht dem Vorstandsmitglied ein Anspruch auf die Ausgleichszahlung nicht zu, wenn die vorzeitige Beendigung der Bestellung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds hin erfolgt oder ein wichtiger Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags durch die Knorr-Bremse AG besteht oder wenn das Vorstandsmitglied nach einvernehmlicher Beendigung der Bestellung erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt wird.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Während dieses Zeitraums haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe eines Zwölftels des letzten festen Jahresgehalts 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.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der Knorr-Bremse AG (horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der Knorr-Bremse AG. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Führungsebene 1 (einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften der Knorr-Bremse AG) und die Führungsebene 2 einbezieht. Für die Gesamtbelegschaft stellt der Aufsichtsrat auf die tariflich und außertariflich Beschäftigten ab, berücksichtigt jedoch nicht die Mitglieder der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften der Knorr-Bremse AG. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

V. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Das Präsidium ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Das Präsidium versorgt den Aufsichtsrat mit allen Informationen, die er zur Überprüfung des Vergütungssystems benötigt. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß vorstehender Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber dem Präsidium offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Präsidiums nicht teilnimmt.

VI. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend durch Beschluss von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Knorr-Bremse AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere ordentliche Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.