

# 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 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022).

Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2021, die der Gesellschaft sowohl im Zusammenhang mit der Billigung auf der Hauptversammlung 2022 als auch unabhängig von der Hauptversammlung 2022 von Investoren zugegangen sind. Gebilligt wurde der Vergütungsbericht 2021 mit 69,85 % der gültigen abgegebenen Stimmen, was aus Sicht der Verwaltung eine kritische Bewertung der Investoren reflektiert. Die Gesellschaft arbeitet kontinuierlich daran, kritische Anmerkungen ausreichend zu berücksichtigen. In Umsetzung dessen soll eine überarbeitete Struktur des Vergütungsberichts der besseren Lesbarkeit und damit der Transparenz dienlich sein. Zudem 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 zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen werden die Vergütungsteilziele und die Ermittlung der tatsächlichen Zielerreichung ausführlicher 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 2022 beigefügt.

Der Vergütungsbericht soll der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

## Überblick über das Geschäftsjahr

### Das Geschäft

Die Geschäftsentwicklung im Jahr 2022 ist, vor dem Hintergrund der internationalen Schwierigkeiten wie der strengen Null-COVID-Politik in China und den damit verbundenen Einschränkungen der Lieferketten sowie den Inflationsauswirkungen als Folge der COVID-19 Pandemie und des Kriegs in der Ukraine, als positiv zu bewerten.

Im Geschäftsjahr 2022 bestätigte sich der Ausblick hinsichtlich des Umsatzes zum Beginn des Jahres und so konnte die Knorr-Bremse AG dank wachsendem Nachmarktgeschäft und anhaltend hoher Kundennachfrage in Europa und Nordamerika diesen erneut steigern. Der Konzernumsatz lag zum Ende des Geschäftsjahrs 2022 bei € 7.150 Mio. (2021: € 6.706 Mio.). Trotz der nach wie vor sehr schwierigen globalen Lage erzielte Knorr-Bremse ein operatives EBIT von € 795 Mio. (2021: € 908 Mio.). Darüber hinaus belief sich der Free Cashflow des Konzerns auf € 219 Mio. im Vergleich zu € 600 Mio. im Vorjahreszeitraum.

Die Division Schienenfahrzeuge (RVS) entwickelte sich weiter gut, war jedoch weltweit mit stark unterschiedlichen Marktsituationen konfrontiert. Der Umsatz ist mit € 3.402 Mio. gegenüber dem Vorjahr (2021: € 3.317 Mio.) nahezu stabil. Der Umsatz der Division Systeme für Nutzfahrzeuge (CVS) konnte um € 11 % auf € 3.750 Mio. gesteigert werden. Der Anstieg resultiert insbesondere aus einer hohen Nachfrage aufgrund von Nachholeffekten aus den Vorjahren in Europa und Nordamerika und das insgesamt starke Nachmarktgeschäft.

### Der Vorstand

Am 11. März 2022 schied der bisherige Vorstandsvorsitzende der Knorr-Bremse AG, Dr. Jan Michael Mrosik, aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Mit Ablauf des 30. April 2022 hat er das Unternehmen verlassen.

Frank Markus Weber übernahm neben seinem bisherigen Verantwortungsbereich als CFO bis zum Amtsantritt des neuen CEO zusätzlich die Rolle des Sprechers des Vorstands. Mit der Übernahme dieser Rolle und vor dem Hintergrund

der deutlich ausgeweiteten Verantwortungsübernahme über einen maßgeblichen Zeitraum hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Vergütungssystems eine einmalige und zeitlich befristete aus seiner Sicht angemessene und übliche Vergütungserhöhung für Frank Markus Weber für die Dauer der zusätzlichen Übernahme der Sprecherrolle beschlossen, die im Kapitel Vergütung des Vorstands – Zielvergütung und Vergütungsstruktur näher ausgewiesen und erläutert ist.

Zum 12. März 2022 übernahm Bernd Spies als neu bestelltes Vorstandsmitglied die Verantwortung für die Division Nutzfahrzeuge, welche zuvor interimistisch von Dr. Jan Michael Mrosik geführt wurde.

Am 13. Oktober 2022 wurde die Bestellung von Marc Llistosella in den Vorstand der Knorr-Bremse AG und die Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 1. Januar 2023 durch den Aufsichtsrat bekanntgegeben.

## Der Aufsichtsrat

Mit Ablauf der Hauptversammlung 2022 ist der bisherige Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Dr. Klaus Mangold am 24. Mai 2022 wie geplant aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ausgeschieden. Seine Nachfolge hat Dr. Reinhard Ploss angetreten. Aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist auch Dr. Thomas Enders, ebenfalls zum Ablauf der Hauptversammlung 2022. Ihm folgte Dr. Sigrid Nikutta nach.

## Vergütung des Vorstands

### Beschreibung des Vergütungssystems

Seit dem 1. Januar 2022 findet für alle aktiven Vorstandsmitglieder das in der Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 vorgelegte und mit 96,37 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand Anwendung. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder 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 mit Ausnahme der Empfehlung G.11 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 bekanntgemachten Fassung.

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

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, 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	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	- Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	- 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender, „VV“) - 200 % des Zielbetrags (ordentliches Vorstandsmitglied „OVM“)
	Leistungskriterien	- EBIT (30 %)
		- Umsatz (20 %)
		- Free Cashflow (20 %)
Auszahlung	- Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr	
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	- Performance Share Plan
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	- 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender, „VV“) - 200 % des Zielbetrags (ordentliches Vorstandsmitglied „OVM“)
	Leistungskriterien	- Earnings per Share – EPS (50%) - Relativer Total Shareholder Return – TSR (50 %)
		- Vergleich mit MDAX, ausgewählten Unternehmen der Branche „Rail and Truck“ sowie „High Quality European Industrial Goods“
	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 festen Brutto-Jahresgehalts innerhalb von 4 Jahren und Halten über die Dauer der Vorstandstätigkeit	
Leistungen bei Amtsantritt	- Ggf. Ausgleichszahlungen anlässlich des Amtsantritts - Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel - Ggf. garantierte Mindestvergütung in den ersten 12 Monaten	

## 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 branchenspezifischen Unternehmen des Automotive Sektors (horizontaler Vergleich). Darüber hinaus wird ein Vertikalvergleich durchgeführt, welcher die Vorstandsvergütung im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitererebenen des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland betrachtete. Auf Basis der Ergebnisse der regelmäßigen Überprüfungen der Vorstandsvergütung 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 % OVM: 40 % – 50 %	VV: 25 % – 35 % OVM: 20 % – 30 %	VV: 35 % – 45 % OVM: 30 % – 40 %
Erfolgsunabhängige Komponenten / Feste Vergütung	Erfolgsabhängige Komponenten/ Variable Vergütung	
Festes Jahresgehalt inkl. Nebenleistungen und Versorgungsentgelt	Short Term Incentive (STI)	Long Term Incentive (LTI)
Jährliche Auszahlung		Auszahlung nach 4 Jahren

Vor dem Hintergrund der temporären Übernahme der Position des Sprechers des Vorstands durch Frank Markus Weber beschloss der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Vergütungssystems eine einmalige und zeitlich befristete Vergütungserhöhung. Die einmalige Erhöhung für den Zeitraum als Sprecher des Vorstands (März bis Dezember 2022) belief sich auf insgesamt € 300 Tsd., wovon € 200 Tsd. als Festbetrag im Dezember 2022 ausbezahlt wurden und € 20 Tsd. als Erhöhung des STI-Zielbetrags 2022 sowie € 80 Tsd. als Erhöhung des LTI-Zielbetrags der Tranche 2022 – 2025 zugeteilt wurden. Die einmalige Erhöhung erfolgte im Einklang mit den Vorgaben des Vergütungssystems.

Die Zielvergütung der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder ist nachfolgend tabellarisch dargestellt: [Tab. → 4.01](#)

## 4.01 ZIELVERGÜTUNG DER VOSTANDMITGLIEDER

in Tsd. €	Frank Markus Weber Sprecher des Vorstands & CFO (seit 01.07.2020) <sup>1)</sup>			Dr. Claudia Mayfeld Vorstand für Integrität und Recht (seit 01.05.2021) <sup>2)</sup>			Bernd Spies Division Systeme für Nutzfahrzeuge (seit 12.03.2022) <sup>2)</sup>		
	2022	in %	2021	2022	in %	2021	2022	in %	2021
Grundvergütung	1.100	38%	850	867	35%	533	641	32%	–
Nebenleistungen	21	1%	36	15	1%	19	10	1%	–
Versorgungsentgelt	300	10%	300	183	7%	100	241	12%	–
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2022	620	21%	–	600	24%	–	482	24%	–
STI 2021	–	–	600	–	–	400	–	–	–
Mehnjährige variable Vergütung (LTI)									
LTI 2022 – 2025	880	30%	–	800	32%	–	643	32%	–
LTI 2021 – 2024	–	–	800	–	–	533	–	–	–
<b>Gesamte Zielvergütung</b>	<b>2.921</b>	<b>100%</b>	<b>2.586</b>	<b>2.465</b>	<b>100%</b>	<b>1.585</b>	<b>2.017</b>	<b>100%</b>	<b>–</b>

in Tsd. €	Dr. Jürgen Wilder Division Systeme für Schienenfahrzeuge (seit 01.09.2018)			Dr. Jan Michael Mrosik Vorstandsvorsitzender (bis 30.04.2022) <sup>2)</sup>		
	2022	in %	2021	2022	in %	2021
Grundvergütung	900	34%	900	333	24%	1.000
Nebenleistungen	18	1%	22	4	0%	43
Versorgungsentgelt	300	11%	300	100	7%	300
Einjährige variable Vergütung (STI)						
STI 2022	600	23%	–	433	32%	–
STI 2021	–	–	600	–	–	1.300
Mehnjährige variable Vergütung (LTI)						
LTI 2022 – 2025	800	31%	–	500	36%	–
LTI 2021 – 2024	–	–	800	–	–	1.500
<b>Gesamte Zielvergütung</b>	<b>2.618</b>	<b>100%</b>	<b>2.622</b>	<b>1.371</b>	<b>100%</b>	<b>4.143</b>

1) Vor dem Hintergrund der temporären Übernahme der Position des Sprechers des Vorstands durch Frank Markus Weber beschloss der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Vergütungssystems eine einmalige und zeitlich befristete Vergütungserhöhung. Die einmalige Erhöhung für den Zeitraum als Sprecher des Vorstands (März bis Dezember 2022) belief sich auf insgesamt € 300 Tsd., wovon € 200 Tsd. als Festbetrag im Dezember 2022 ausgezahlt und € 20 Tsd. als Erhöhung des STI-Zielbetrags 2022 sowie € 80 Tsd. als Erhöhung des LTI-Zielbetrags der Tranche 2022 – 2025 zugeteilt wurden. Die einmalige Erhöhung erfolgte im Einklang mit den Vorgaben des Vergütungssystems.

Zum 1.7.2021 war die Grundvergütung auf € 900 Tsd. erhöht worden (Vereinheitlichung mit Vergütung von Herrn Dr. Jürgen Wilder).

2) Aufgrund des unterjährigen Ein- bzw. Austritts ist die Zielvergütung für das entsprechende Geschäftsjahr 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. 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.

Aus seinem bis 31. Dezember 2018 geltenden Dienstvertrag besteht bei Dr. Peter Laier eine Direktzusage (leistungsorientierte Zusage) durch die Gesellschaft, die zum 31. Dezember 2018 beitragsfrei gestellt wurde. Aus der Direktzusage besitzt Dr. Peter Laier eine unverfallbare Anwartschaft auf ein Ruhegehalt ab Erreichung des 65. Lebensjahres in Höhe von 2 % seines jeweiligen Jahresgrundgehalts pro Dienstjahr. Der

Anspruch ist ab dem 1. Januar 2016 pro Dienstjahr bis zum 31. Dezember 2018 entstanden. Der Anwartschaftsbarwert (IFRS) der Direktzusage von Dr. Peter Laier belief sich im Jahr 2022 auf € 719 Tsd. (2021: € 1.260 Tsd.). Das jährliche Ruhegehalt von Dr. Peter Laier beträgt demnach zum Stand 31. Dezember 2022 € 48 Tsd.

### 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 2022 und auch im Zusammenhang mit der Bestellung von Marc Listosella als CEO und Mitglied des Vorstands zum 1. Januar 2023 wurden keine derartigen Zahlungen 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 ESG-Zielen ab. 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 vier finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind EBIT mit einer Gewichtung von 30 %, Umsatz und Free Cashflow, welche jeweils mit 20 % gewichtet sind, und Qualität mit einer Gewichtung von 10 %. Daneben hängt die Zielerreichung von internen und externen ESG-Zielen ab, die mit 20 % gewichtet werden.

Das EBIT bezeichnet den im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesenen Gewinn nach Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. 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 hinzuge-rechnet werden.

Das Leistungskriterium Qualität legt den Fokus auf das operative Handeln in den Geschäftsbereichen, wie z. B. Cost of Poor Quality.

Weiter werden ESG-Ziele als Leistungskriterium berücksichtigt. Diese werden zu 50 % aus internen ESG-Teilzielen („**ESG-Teilziel intern**“) und zu 50 % aus externen ESG-Teilzielen („**ESG-Teilziel extern**“) gebildet. Das ESG-Teilziel intern besteht zu 50 % aus der Berücksichtigung des Eigenbeitrags zur CO<sub>2</sub>-Neutralität und zu 50 % aus der Entwicklung der Anzahl der Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden. Das ESG-Teilziel extern bildet die Positionierung der Gesellschaft in den ESG-Ratings der Agenturen ISS (ESG-Rating in der Vergleichsgruppe Machinery), SAM (Corporate Sustainability Assessment in der Vergleichsgruppe Machinery and Electrical Equipment) und Sustainalytics (CSA-Rating in der Vergleichsgruppe Machinery) ab. Gemessen wird die Erreichung des durchschnittlichen Perzentilrangs als arithmetisches Mittel der drei Einzelratings.

Die finanziellen Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2022 in Abhängigkeit von den Ressortverantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds gewichtet. Dies erfolgte entweder ausschließlich bezogen auf den Gesamtkonzern (Frank Markus Weber, Dr. Claudia Mayfeld und Dr. Jan Michael Mrosik) oder zu 50 % auf den Gesamtkonzern und zu 50 % auf das Segment bezogen, für welches das jeweilige Vorstandsmitglied verantwortlich ist (Dr. Jürgen Wilder für Systeme für Schienenfahrzeuge bzw. Bernd Spies für Systeme für Nutzfahrzeuge).

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die einzelnen Leistungskriterien EBIT, Umsatz und Free Cashflow, die aus der Budgetplanung abgeleitet werden. Für das Leistungskriterium Qualität legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr für die jeweiligen Teilziele einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Für das Leistungskriterium ESG legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr für die jeweiligen internen und externen Teilziele Zielwerte fest, die jeweils einer Zielerreichung von 100 % entsprechen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung für die vier Leistungskriterien vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den Ist-Wert mit den Zielvorgaben (Budget-Wert bzw. festgelegtem Zielwert) des jeweiligen Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des erreichten Ist-Werts zu dem vom Aufsichtsrat jeweils definierten Budget-Wert bzw. festgelegten Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerfüllung wider und ergibt – für die finanziellen Leistungskriterien EBIT, Umsatz, Free Cashflow und Qualität – die folgende Zielerreichung, wobei die Zielerreichung zwischen 0 % bei Erreichen von 80 % des Zielwerts und 200 % bei Erreichung von 120 % des Zielwerts linear interpoliert wird.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich nach folgender Formel:

$$\begin{aligned}
 &\text{Gesamtzielerreichung} = \\
 &\quad \text{Zielerreichung EBIT} \times 30 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Umsatz} \times 20 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Free Cashflow} \times 20 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung ESG-Ziele} \times 20 \% \\
 + &\quad \text{Zielerreichung Qualität} \times 10 \%
 \end{aligned}$$

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

Die aus den finanziellen Leistungskriterien und den ESG-Zielen errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem Modifier (0,8 bis 1,2) und dem festgelegten Zielbetrag in Euro multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der jährliche Auszahlungsbetrag des STI ist beim Vorstandsvorsitzenden auf maximal 180 % des Zielbetrags und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern 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.

Entsprechend der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, außerhalb der Unternehmenssphäre liegende, nicht-operative Effekte herauszurechnen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, nicht budgetierte positive und negative Sondereinflüsse bei der Feststellung der Zielerreichung der Leistungskriterien im STI zu bereinigen. Dies umfasst unter anderem Währungs- und Inflationseffekte, die sich im abgelaufenen Geschäftsjahr positiv auf Umsatz und EBIT auswirkten, weiter Effekte des sanktionsbedingten Rückzugs aus dem Russland-Geschäft sowie Effekte der durch die Null-Covid-Politik bedingten Lockdowns in China.

ABB. 3 FUKTIONSWEISE DES STI



Im Geschäftsjahr 2022 kamen somit folgende Leistungskriterien, die entsprechenden Zielwerte sowie die tatsächlichen und angepassten Ist-Werte zur Anwendung [Tab. → 4.02](#), [Tab. → 4.03](#).

#### 4.02 ZIELERREICHUNG STI 2022 – EBIT, UMSATZ, FREE CASHFLOW

Leistungskriterium	Gewichtung Vorstandsmitglieder	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	IST-Wert	Angepasster IST-Wert	Zielerreichung
<b>Konzern</b>							
	Dr. Jan Michael Mrosik: 100 %						
EBIT (in Mio. EUR)	Frank Markus Weber: 100 %	789	986	1.183	721	925	69%
Umsatz (in Mio. EUR)	Dr. Claudia Mayfeld: 100 %	5.735	7.169	8.603	7.150	7.279	108%
Free Cashflow (in Mio. EUR)	Bernd Spies: 50 % Jürgen Wilder: 50 %	426	532	638	219	447	20%
<b>Systeme für Nutzfahrzeuge</b>							
EBIT (in Mio. EUR)		330	413	496	318	379	59%
Umsatz (in Mio. EUR)	Bernd Spies: 50 %	2.883	3.604	4.325	3.750	3.827	131%
Free Cashflow (in Mio. EUR)		212	265	318	175	191	0%
<b>Systeme für Schienenfahrzeuge</b>							
EBIT (in Mio. EUR)	Dr. Jürgen Wilder: 50 %	512	640	768	454	592	63%
Umsatz (in Mio. EUR)		2.852	3.565	4.278	3.402	3.454	84%
Free Cashflow (in Mio. EUR)		197	246	295	159	193	0%

## 4.03 ZIELERREICHUNG STI 2022 – QUALITÄTS- UND ESG-ZIELE

Leistungskriterium	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung
<b>Qualität Systeme für Nutzfahrzeuge</b>					
Cost of poor Quality (in %)		1,3%		1,0%	
Ready for Assembly (in ppm)		300		212	
Raw Material (in ppm)		3.200		2.088	
Functional Test Failures (in ppm)		5.900		4.272	196%
Intercompany Rejects (in ppm)		50		18	
Zero Mileage (in ppm)		22		10	
<b>Qualität Systeme für Schienenfahrzeuge</b>					
Cost of poor Quality (in %)		1,3%		1,0%	
Supplied Delivery Quality (in ppm)		1.000		765	189%
Delivery Quality (in ppm of external delivery quantity)		1.200		1.780	
<b>ESG Konzern</b>					
Eigenbetrag zur CO <sub>2</sub> -Neutralität (in GWh) (intern)	2,0	5,0	8,0	6,7	
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	1,30	1,00	0,70	0,70	139%
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50%	12% – 15%	5%	13%	
<b>ESG Systeme für Nutzfahrzeuge</b>					
Eigenbetrag zur CO <sub>2</sub> -Neutralität (in GWh) (intern)	1,3	3,3	5,3	4,0	
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	0,98	0,75	0,53	0,53	134%
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50%	12% – 15%	5%	13%	
<b>ESG Systeme für Schienenfahrzeuge</b>					
Eigenbetrag zur CO <sub>2</sub> -Neutralität (in GWh) (intern)	0,7	1,7	2,7	2,7	
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	1,69	1,30	0,91	0,86	150%
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50%	12% – 15%	5%	13%	

Der Aufsichtsrat hat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und die Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen beurteilt. Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat sowohl übergeordnete Ziele für den Vorstand definiert als auch ressortbezogene strategische oder projektbezogene individuelle Ziele und deren jeweilige Gewichtung festgelegt. Als individuelle Ziele hat der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand z.B. die operative Umsetzung der ESG-Strategie, die weitere Verkürzung der Reporting Timelines, die Einbindung eines globalen Diversity-Konzepts in das HR Target Operating Model, die Weiterentwicklung der E-Mobilitäts- und Lenkungsstrategie im CVS-Bereich sowie die Aktualisierung der Strategie für das chinesische RVS-Geschäft verabschiedet. Auf dieser Basis hat

der Aufsichtsrat den individuellen Modifier nach pflichtgemäßem Ermessen für Herrn Weber – auch vor dem Hintergrund der interimistischen Übernahme der Rolle des Vorstandssprechers – auf 1,1 sowie für alle weiteren zum 31.12.2022 amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt. Mit Dr. Jan Michael Mrosik hat der Aufsichtsrat anlässlich seines Ausscheidens für den zeitanteiligen STI 2022 (Januar bis April) im Aufhebungsvertrag einen individuellen Modifier von 1,1 vertraglich vereinbart.

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

## 4.04 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG STI 2022

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EBIT, Umsatz, Free Cashflow	Zielerreichung Qualität	Zielerreichung ESG-Ziele	Modifier	Gesamt- zielerreichung
	Gewichtung 70%	Gewichtung 10%	Gewichtung 20%		
Frank Markus Weber	66%	193%	139%	1,1	93%
Dr. Claudia Mayfeld	66%	193%	139%	1,0	93%
Bernd Spies	64%	196%	137%	1,0	92%
Dr. Jürgen Wilder	59%	189%	145%	1,0	89%
Dr. Jan Michael Mrosik	66%	193%	139%	1,1*	93%

\* Festlegung gemäß Aufhebungsvertrag vom 11.03.2022.

## LTI (Beschreibung und Zuteilung Tranche 2022 – 2025)

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 Jahrs.

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 sind der Total Shareholder Return („**TSR**“) der Knorr-Bremse AG im Vergleich zu dem jeweiligen TSR von Unternehmen aus drei Vergleichsgruppen („**relativer TSR**“)

und die Entwicklung des Gewinns je Aktie (Earnings per Share, „**EPS**“). Die Kombination eines internen, finanziellen Leistungskriteriums (EPS) mit einem externen, kapitalmarkt-orientierten Kriterium (TSR) bildet die Ausrichtung des LTI auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft sowohl nach innen als auch nach außen ab.

Das EPS ist das im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Knorr-Bremse AG ausgewiesene, unverwässerte Ergebnis nach Steuern aus fortgeführten Aktivitäten je Aktie.

Die Zielerreichung für das Leistungskriterium EPS wird durch einen Vergleich zwischen dem durchschnittlichen EPS-Ist-Wert und dem vom Aufsichtsrat festgelegten strategischen Zielwert des EPS während der Performance Periode ermittelt. Der Quotient des durchschnittlichen EPS-Ist-Werts zu dem strategischen Zielwert des EPS (in Prozent) spiegelt die EPS-Zielerfüllung wider, welche zwischen 0 % bei Erreichen von 80 % des strategischen Zielwerts und 200 % bei Erreichung von 140 % des strategischen Zielwerts linear interpoliert wird.

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 relevanten Vergleichsunternehmen gegenübergestellt. Folgende Vergleichsunternehmen und Vergleichsgruppen werden hierfür berücksichtigt:

- Alle Unternehmen, die während einer gesamten Performance Periode dem MDAX angehören (ohne die Knorr-Bremse AG).
- Ausgewählte Unternehmen der Branche „Rail and Truck“ (derzeit: Alstom S.A., Cummins, Inc., Jost AG, Navistar, Inc., Paccar, Inc., SAF-Holland S.A., Stadler Rail AG, Vossloh AG, TRATON SE).

- Ausgewählte Unternehmen der Branche „High Quality European Industrial Goods“ (derzeit: Alfa Laval A.B., Atlas Copco A.B., Kone Corporation, Legrand S.A., MTU Aero Engines AG, NORMA Group SE, Rotork plc., Safran S.A., Schindler Holding AG, Stabilus S.A.).

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 jeweiligen Vergleichsgruppe erreichte relative Rang des TSR berechnet (Ranking) und hieraus der durchschnittliche relative Rang über alle drei Vergleichsgruppen ermittelt. Aus dem durchschnittlichen 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:

$$\begin{aligned} \text{Gesamtzielerreichung} = & \\ & \text{Zielerreichung EPS} \times 50 \% \\ & + \text{Zielerreichung relativer TSR} \times 50 \% \end{aligned}$$

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

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

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.

Für die LTI Tranche 2022 – 2025 sind die in Tabelle [Tab. → 4.05](#) dargestellten Minimal-, Ziel- und Maximalwerte für das EPS und den relativen TSR maßgeblich.

Darüber hinaus zeigt Tabelle [Tab. → 4.06](#) die den Vorstandsmitgliedern für die LTI Tranche 2022 – 2025 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 zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird eine neu zugeteilte Tranche des LTI seit 2020 daher im Vergütungsbericht des Zuteilungsjahres mit dem Fair Value (beizulegender Zeitwert) zum Ende des Zuteilungsjahres ausgewiesen, da dieser vertragsgemäß bereits im ersten Jahr der Performance Periode erdient ist [Tab. → 4.08](#). Ein Verfall für den Bad Leaver Fall bleibt davon unberührt. In dem Vergütungsbericht zum letzten Jahr der betreffenden Performance Periode wird dann zusätzlich die Differenz aus dem ursprünglich ausgewiesenen Fair Value und dem tatsächlichem Auszahlungsbetrag berichtet ([Abb. 4](#)). Dies wird erstmalig für den Vergütungsbericht des Jahres 2024 relevant.

## 4.05 ZIELSETZUNG LTI 2022 – 2025

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Relativer TSR	50%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
EPS	50%	€3,62	€4,52	€6,33

## 4.06 ZUTEILUNG LTI 2022 – 2025

Vorstandsmitglied	Zielbetrag (in T€)	Zuteilungskurs (in €)	Anzahl zugeteilter Performance Share Units	Anzahl maximal möglicher Perfor- mance Share Units (Cap: 200 %)	Fair Value zum 31.12.2022	LTI bewertet zum 31.12.2022
Frank Markus Weber	880	90,74	9.699	19.398	38,97%	343
Dr. Claudia Mayfeld	800		8.817	17.634	38,97%	312
Bernd Spies	643		7.087	14.174	38,97%	251
Dr. Jürgen Wilder	800		8.817	17.634	38,97%	312
Dr. Jan Michael Mrosik	500		5.511	11.022	38,47%	192

**Aktienhaltevorschriften (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 % ihres jeweiligen 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 Aktienwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hielten die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechend der Aktienhaltevorschriften Aktien der Knorr-Bremse AG wie in Tabelle [Tab. → 4.07](#) dargestellt.

## 4.07 ÜBERSICHT ÜBER DAS AKTIENHALTEPROGRAMM

Vorstandsmitglied	Ende der Aufbauphase	Anzahl gehaltener Aktien	Gesamterwerbskosten der gehaltenen Aktien (in EUR)	Verhältnis zum jeweiligen festen Bruttojahresgehalt
Frank Markus Weber	30.06.2024	7.592	601.675	55%
Dr. Claudia Mayfeld	30.04.2025	4.580	395.941	46%
Bernd Spies	11.03.2026	2.198	128.696	20%
Dr. Jürgen Wilder	11.10.2022	10.770	901.681	100%

### Malus/Clawback

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht derzeit keine Malus/Clawback-Regelungen vor. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Regelungen zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen bei der Gesellschaft nicht erforderlich sind, um die Vorstandsmitglieder zu sorgfältigem, langfristigem und nachhaltigem Handeln im Unternehmensinteresse anzuhalten: Die mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive) und die Aktienhalterverpflichtung (Share Ownership Guideline) stellen dies in ausreichendem Maße sicher. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen und Ereignissen berechtigt, die Planbedingungen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen. Unbenommen bleibt dem Aufsichtsrat schließlich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach § 93 AktG bei schuldhaft pflichtwidrigem Verhalten. Während des Geschäftsjahres 2022 bestand hierzu kein Anlass.

### 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 € 7.490.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils € 4.030.000. Im Fall des bis zum 11. März 2022 amtierenden Vorstandsvorsitzenden Dr. Jan Michael Mrosik wurde dienstvertraglich eine Maximalvergütung in Höhe von € 6.370.000 vereinbart.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf jeweils 180 % des Zielbetrags für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % für die ordentlichen Vorstandsmitglieder begrenzt.

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 2022 – 2025 aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahrs vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden. Sollte der Betrag für den LTI 2022 – 2025 zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze führen, erfolgt eine Kürzung des Auszahlungsbetrages. Kommt es zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr, die nicht (mehr) durch Kürzung des Auszahlungsbetrages des LTI für das jeweilige Zuteilungsjahr verhindert werden kann, so erfolgt eine Kürzung des STI. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückzahlung 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 12 Monaten. Während dieses Zeitraums haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe eines Zwölftels des 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.

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 und Herrn Dr. Mrosik längstens für 12 Monate, bei Herrn Dr. Wilder und 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 geleisteten Karenzentschädigung angerechnet.

Wird eine Bestellung durch den Aufsichtsrat vorzeitig widerrufen, endet der jeweilige Dienstvertrag mit Ablauf einer Auslaufrfrist nach § 622 Abs. 2 BGB. Diese Auslaufrfrist 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 Auslaufrfrist erhalten die Vorstandsmitglieder ihr festes Jahresgehalt. Die Ansprüche auf STI und LTI richten sich nach den oben beschriebenen Regelungen über einen vorzeitigen Austritt.

Am 11. März 2022 schied der bisherige Vorstandsvorsitzende der Knorr-Bremse AG, Dr. Jan Michael Mrosik aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Mit Ablauf des 30. April 2022 hat er das Unternehmen verlassen. Die Festvergütung, das Versorgungsentgelt, der STI für das Geschäftsjahr 2022 und der LTI mit der Performance Periode 2022-2025 wurden zeitannteilig bis zum 30. April 2022 (Tag des Ausscheidens aus dem Unternehmen) berücksichtigt, also jeweils auf 4/12 der jährlichen Vergütung bzw. des Zielbetrags gekürzt. Als STI für das Geschäftsjahr 2022 erhält Herr Dr. Mrosik einen zeitannteiligen STI i.H.v. € 443 Tsd., der im April 2023 zur Auszahlung kommt. Die LTI-Ansprüche mit den Performance-Perioden 2021-2024 und 2022-2025 kommen zu den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten, also in den Jahren 2025 bzw. 2026 zur Auszahlung. Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Dr. Mrosik ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr vereinbart. Des Weiteren hat Herr Dr. Mrosik eine Ausgleichszahlung in Höhe von € 4.333 Tsd. erhalten, welche ihm im Jahr 2022 ausbezahlt und auf die unter dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot geschuldete Karenzentschädigung angerechnet wurde. Die Berechnung erfolgte auf Basis der

zuvor beschriebenen Regelungen des Vergütungssystems. Mit der Abfindung sind etwaige Ansprüche an eine Karenzentschädigung abgegolten.

### **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 auslaufende Performance Perioden ergebende Betrag ausgewiesen wird oder der beizulegende Zeitwert (Fair Value) zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung.

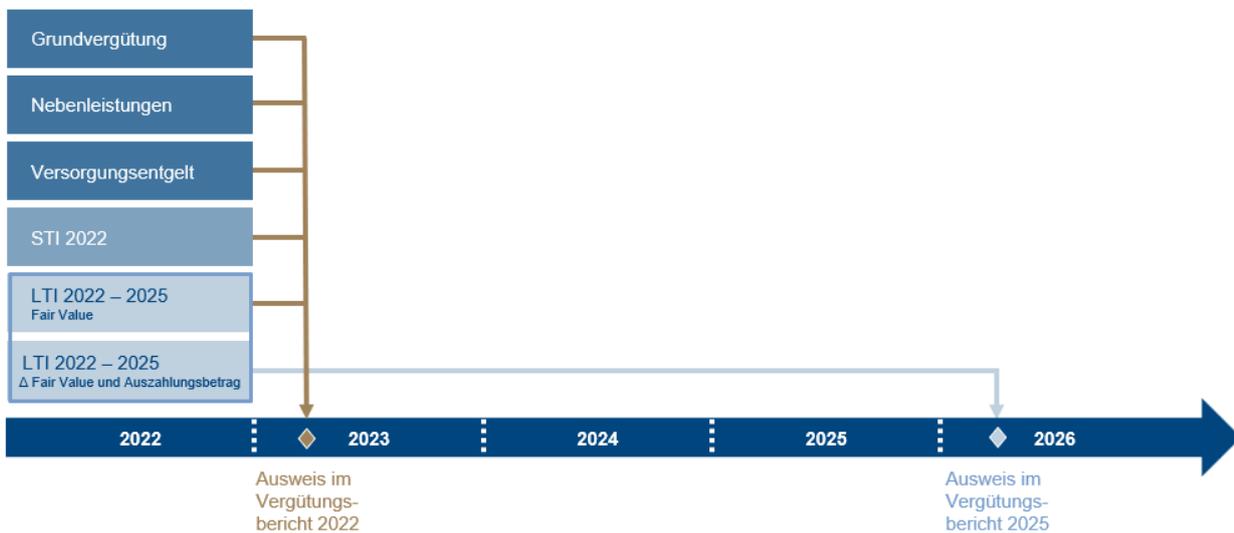
Grundvergütung, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen beziehen sich ebenfalls auf die in dem jeweiligen Geschäftsjahr erbrachte Tätigkeit, unabhängig davon, ob eine Auszahlung noch während des Geschäftsjahres stattgefunden hat. Die Grafik **Abb.4** erläutert den Ausweis der Vergütung, welche für das Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet wurde.

Der LTI 2022 – 2025 wurde im Geschäftsjahr 2022 vertragsgemäß vollständig erdient. Ausgewiesen wird daher der beizulegende Zeitwert, der sich aus der Multiplikation der jeweils zugewiesenen vorläufigen Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units) mit dem Fair Value per 31. Dezember 2022 ergibt. Der LTI 2022 – 2025 wurde weder ausgezahlt noch bestand oder besteht vor Ablauf der Performance Periode am Ende des Geschäftsjahres 2025 ein Auszahlungsanspruch auch ein vollständiger Verfall ist weiterhin möglich.

Analog wurde der LTI 2021 – 2024 im Geschäftsjahr 2021 vertragsgemäß vollständig erdient. Ausgewiesen wird daher als Vorjahresangabe der beizulegende analog zum LTI 2022 – 2025 errechnete Zeitwert per 31. Dezember 2021.

Zudem wird der LTI 2019 – 2021, der vertragsgemäß und anders als die vorstehenden Tranchen erst am Ende der Performance Periode zum 31. Dezember 2021 erdient wurde, mit dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag als Vorjahresangabe ausgewiesen.

ABB. 4 AUSWEIS DER VERGÜTUNGSELEMENTE 2022 ALS GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG



**Aktive Mitglieder des Vorstands**

Die nachfolgende Tabelle [Tab. → 4.08](#) zeigt nach dem Zuflussprinzip die individuell gewährte und geschuldete Vergü-

tung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder sowie den entsprechenden Ausweis des Vorjahres 2021.

**4.08 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER**

in Tsd. €	Frank Markus Weber Sprecher des Vorstands & CFO (seit 01.07.2020) <sup>1)</sup>			Dr. Claudia Mayfeld Vorstand für Integrität und Recht (seit 01.05.2021)			Bernd Spies Division Systeme für Nutzfahrzeuge (seit 12.03.2022)		
	2022	in %	2021	2022	in %	2021	2022	in %	2021
Grundvergütung	1.100	46%	850	867	45%	533	641	40%	-
Nebenleistungen	21	1%	36	15	1%	19	10	1%	-
Versorgungsentgelt	300	13%	300	183	9%	100	241	15%	-
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2022	634	26%	-	558	29%	-	444	28%	-
STI 2021	-	-	864	-	-	480	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) <sup>2)</sup>									
LTI 2022 – 2025	343	14%	-	312	16%	-	250	16%	-
LTI 2021 – 2024	-	-	652	-	-	434	-	-	-
LTI 2019 – 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>2.398</b>	<b>100%</b>	<b>2.702</b>	<b>1.935</b>	<b>100%</b>	<b>1.566</b>	<b>1.586</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

in Tsd. €	Dr. Jürgen Wilder Division Systeme für Schienenfahrzeuge (seit 01.09.2018)			Dr. Jan Michael Mrosik Vorstandsvorsitzender (bis 30.04.2022)		
	2022	in %	2021	2022	in %	2021
Grundvergütung	900	44%	900	333	31%	1.000
Nebenleistungen	18	1%	22	4	0%	43
Versorgungsentgelt	300	15%	300	100	9%	300
Einjährige variable Vergütung (STI)						
STI 2022	534	26%	-	443	41%	-
STI 2021	-	-	686	-	-	1.560
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) <sup>2)</sup>						
LTI 2022 – 2025	312	15%	-	192	18%	-
LTI 2021 – 2024	-	-	652	-	-	1.193
LTI 2019 – 2021	-	-	480	-	-	-
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>2.064</b>	<b>100%</b>	<b>3.040</b>	<b>1.072</b>	<b>100%</b>	<b>4.096</b>

1) Mit der Übernahme der Rolle des Sprechers des Vorstands und vor dem Hintergrund der deutlich ausgeweiteten Verantwortungsübernahme über einen maßgeblichen Zeitraum hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Vergütungssystems eine einmalige und zeitlich befristete Vergütungserhöhung für Frank Markus Weber beschlossen. Die einmalige Erhöhung beläuft sich auf insgesamt € 300 Tsd. wovon € 200 Tsd. in eine temporäre Erhöhung der Grundvergütung, € 20 Tsd. in eine temporäre Erhöhung des STI-Zielbetrags und € 80 Tsd. in eine temporäre Erhöhung des LTI-Zielbetrags flossen.

2) Der LTI 2021 – 2024 sowie der LTI 2022 – 2025 wurden mit Ablauf des jeweiligen Zuteilungsjahres vollständig erdient und werden mit dem Zeitwert zum Ende des jeweiligen Zuteilungsjahres ausgewiesen. Die Performanceperiode des LTI 2019 – 2021 endete mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2021 und wird daher im Rahmen der Vorjahresangabe mit dem Auszahlungsbetrag ausgewiesen.

**Ehemalige Mitglieder des Vorstands**

Die nachfolgende Tabelle **Tab. → 4.09** 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 2022 zugeflossen ist.

**4.09 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER**

	Dr. Jan Michael Mrosik (bis 30.04.2022)		Dr. Peter Laier (bis 31.12.2021)		Bernd Eulitz (bis 31.08.2020)		Ralph Heuwing (bis 30.04.2020)		Klaus Deller (bis 30.04.2019)		Dr. Dieter Wilhelm (bis 30.06.2016)		Vor dem 31.12.2012 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	
	2022	in %	2022	in %	2022	in %	2022	in %	2022	in %	2022	in %	2022	in %
in Tsd. €														
<b>Nebenleistungen</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Karenz- entschädigung</b>	-	-	900	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Einjährige variable Vergütung (STI)</b>	-	-	-	-	1.560	100%	720	56%	87	100%	-	-	-	-
<b>Mehrjährige variable Vergütung (LTI)</b>	-	-	-	-	-	-	560	44%	-	-	-	-	-	-
<b>Ausgleichs- zahlung</b>	4.333	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ruhegehalt</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	230	100%	298	100%
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>4.333</b>	<b>100%</b>	<b>900</b>	<b>100%</b>	<b>1.560</b>	<b>100%</b>	<b>1.280</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>	<b>298</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 G.18 des DCGK sieht es eine reine Festvergütung vor.

Hauptbestandteile der Überarbeitung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind die Einführung eines Sitzungsgelds sowie eine betragsmäßige Anpassung der Grundvergütung und der Vergütung der bestehenden Ausschüsse an ein marktübliches Niveau. Weiterhin sind Vorstand und Aufsichtsrat nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass auch die Tätigkeit in dem seit Mai 2021 eingerichteten Strategieausschuss zusätzlich vergütet werden sollte, der den Vorstand und den Aufsichtsrat in wichtigen Fragen der Konzernstrategie einschließlich der geschäftspolitischen und unternehmerischen Ausrichtung des Konzerns berät und zu mindestens vier Sitzungen im Kalenderjahr zusammentritt.

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 2022 nach der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2023. 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 Auslagen.

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
Grundvergütung	€ 300.000	€ 150.000	€ 100.000
Ausschussvergütung	Prüfungsausschuss: € 120.000 Strategieausschuss: € 120.000 Präsidium: € 90.000	Prüfungsausschuss: € 40.000 Strategieausschuss: € 40.000 Präsidium: € 30.000	
Sitzungsgeld	€ 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. → 4.10](#) zeigt die Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsteilnahme der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder während des Geschäftsjahrs 2022, die zur Berechnung der jeweiligen Gesamtvergütung dienen. Auch hier wird diejenige Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen, für welche die zugrundeliegende 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 Sitzungsteilnahme ergibt sich die in der folgenden Tabelle [Tab. → 4.11](#) ausgewiesene gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022. Diese wird nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zahlbar. Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 Kredite vom Unternehmen erhalten.

### 4.10 MITGLIEDSCHAFTEN IN AUSSCHÜSSEN DES AUFSICHTSRATS UND SITZUNGSTEILNAHMEN

	Präsidium (Teilnahme/alle Sitzungen)	Prüfungsausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen)	Strategieausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen)	Nominierungsausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen)
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Aufsichtsrats) (seit 24.05.2022)	4/4 (V)	3/3 (M)	2/2 (M)	1/1 (V)
Franz-Josef Birkeneder <sup>1)</sup> (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	11/11 (M)	7/7 (M)	4/4 (M)	
Dr. Theodor Weimer (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	11/11 (M)			
Kathrin Dahnke		7/7 (V)		2/2 (M)
Michael Jell <sup>1)</sup>	11/11 (M)			
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta (seit 24.05.2022)				
Werner Ratzisberger <sup>1)</sup>				
Annemarie Sedlmair <sup>1)</sup>				
Dr. Stefan Sommer			4/4 (V)	
Erich Stark <sup>1)</sup>				
Julia Thiele-Schürhoff			2/2 (M)	2/2 (M)
Sylvia Walter <sup>1)</sup>				
Prof. Dr. Klaus Mangold Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 24.05.2022)	7/7 (V)	4/4 (M)	2/2 (M)	1/1 (M)
Dr. Thomas Enders (bis 24.05.2022)			0/2 (M)	

1) Von den Mitarbeitenden gewählt.  
M = Mitglied, V = Vorsitzender

## 4.11 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

in T€	2022						2021					
	Grund- vergütung	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Sitzungs- geld <sup>1)</sup>	in %	Gesamt- vergütung	Grund- vergütung	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Gesamt- vergütung
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Aufsichtsrats) (seit 24.05.2022)	200	62%	113	35%	12	4%	<b>325</b>	-	-	-	-	-
Franz-Josef Birkeneder <sup>2)</sup> (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	150	53%	110	39%	25	9%	<b>285</b>	120	64%	67	36%	<b>187</b>
Dr. Theodor Weimer (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	150	77%	30	15%	14	7%	<b>194</b>	110	88%	15	12%	<b>125</b>
Kathrin Dahnke	100	42%	120	50%	18	8%	<b>238</b>	80	57%	60	43%	<b>140</b>
Michael Jell <sup>2)3)</sup>	100	70%	30	21%	13	9%	<b>143</b>	80	80%	20	20%	<b>100</b>
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta (seit 24.05.2022)	67	94%	-	-	4	6%	<b>71</b>	-	-	-	-	-
Werner Ratzisberger <sup>2)</sup>	100	65%	40	26%	14	9%	<b>154</b>	80	80%	20	20%	<b>100</b>
Annemarie Sedlmair <sup>2)3)</sup>	100	92%	-	-	9	8%	<b>109</b>	80	100%	-	-	<b>80</b>
Dr. Stefan Sommer	100	43%	120	52%	13	6%	<b>233</b>	53	40%	80	60%	<b>133</b>
Erich Starkl <sup>2)</sup>	100	93%	-	-	7	7%	<b>107</b>	80	100%	-	-	<b>80</b>
Julia Thiele-Schürhoff	100	71%	27	19%	13	9%	<b>140</b>	80	100%	-	-	<b>80</b>
Sylvia Walter <sup>2)</sup>	100	93%	-	-	7	7%	<b>107</b>	53	100%	-	-	<b>53</b>
Prof. Dr. Klaus Mangold Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 24.05.2022)	125	60%	71	34%	14	7%	<b>210</b>	250	70%	107	30%	<b>357</b>
Dr. Thomas Enders (bis 24.05.2022)	41	67%	17	28%	3	5%	<b>61</b>	80	75%	27	25%	<b>107</b>

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 im Geschäftsjahr 2022 von Tochterunternehmen der Knorr-Bremse Vergütungen in Höhe von T€ 38 bzw. T€ 25 erhalten.

## Mehrjahresübersicht

Die nachfolgende Übersicht [Tab. → 4.12](#) 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ausgewählter 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 zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Im Unterschied hierzu wird für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 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.

4.12 MEHRJAHRESVERGLEICH<sup>1)</sup>

	2022	Veränderung 2022/2021	2021	Veränderung 2021/2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
<b>Vorstandsmitglieder</b>				
Frank Markus Weber	2.398	-11%	2.702	12%
Dr. Claudia Mayfeld	1.935	24%	1.566	-
Bernd Spies	1.586	-	-	-
Dr. Jürgen Wilder	2.064	-32%	3.040	5%
Dr. Jan Michael Mrosik <sup>2)</sup>	5.405	32%	4.096	-
<b>Ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>				
Klaus Deller	87	-	-	-
Bernd Eulitz	1.560	50%	1.040	-68%
Ralph Heuwing	1.280	167%	480	-83%
Dr. Peter Laier	900	-75%	3.574	92%
Dr. Dieter Wilhelm	230	0%	230	0%
Vor dem 31.12.2012 ausgeschiedene Mitglieder	298	1%	295	2%
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Dr. Reinhard Ploss <sup>3)</sup>	325	-	-	-
Franz-Josef Birkeneder <sup>4)</sup>	285	52%	187	17%
Dr. Theodor Weimer	194	55%	125	213%
Kathrin Dahnke	238	70%	140	-18%
Michael Jell <sup>4)</sup>	143	43%	100	0%
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta <sup>3)</sup>	71	-	-	-
Werner Ratzisberger <sup>4)</sup>	154	54%	100	0%
Annemarie Sedlmair <sup>4)</sup>	109	36%	80	0%
Dr. Stefan Sommer	233	75%	133	-
Erich Starkl <sup>4)</sup>	107	34%	80	0%
Julia Thiele-Schürhoff	140	75%	80	0%
Sylvia Walter <sup>4)</sup>	107	102%	53	-
Prof. Dr. Klaus Mangold <sup>3)</sup>	210	-41%	357	8%
Dr. Thomas Enders <sup>3)</sup>	61	-43%	107	168%
<b>Ertragskennzahlen</b>				
<i>Knorr-Bremse Konzern</i>				
Umsatz (in EUR Mio.)	7.150	7%	6.706	9%
EBIT (in EUR Mio.)	721	-21%	916	13%
Free Cashflow (in EUR Mio.)	219	-63%	600	-13%
Ergebnis je Aktie – unverwässert (in EUR)	3,03	-21%	3,85	25%
<i>Knorr-Bremse AG</i>				
Jahresüberschuss nach HGB (in EUR Mio.)	141	-58%	335	-13%
<b>Belegschaftsvergütung</b>				
Belegschaft des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland	86	2%	84	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 zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Im Unterschied hierzu wird für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden der Zufluss im Berichtsjahr ausgewiesen.

2) Dr. Jan Michael Mrosik war bis 11.03.2022 Vorsitzender des Vorstands.

3) Prof. Dr. Klaus Mangold und Dr. Thomas Enders waren bis 24.05.2022 Vorsitzender bzw. Mitglied des Aufsichtsrats.

Dr. Reinhard Ploss und Dr. Sigrid Evelyn Nikutta sind seit dem 24.05.2022 Vorsitzender bzw. Mitglied des Aufsichtsrats.

4) Von den Mitarbeitenden gewählt.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Vorstand und Aufsichtsrat haben diesen Vergütungsbericht jeweils am 13. März 2023 beschlossen.

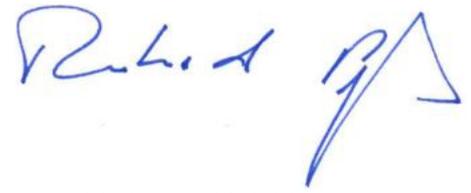
München, 13. März 2023



**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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 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 17. März 2023

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Becker

Wirtschaftsprüfer

Hanshen

Wirtschaftsprüfer