

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 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023).

Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2022, die der Gesellschaft sowohl im Zusammenhang mit der Billigung auf der Hauptversammlung 2023 als auch hiervon unabhängig im Austausch mit Investoren zugegangen sind. Gebilligt wurde der Vergütungsbericht 2022 mit 68,44 % der gültigen abgegebenen Stimmen, was aus Sicht der Verwaltung eine – auch im Vergleich zum Vorjahr unverändert – kritische Bewertung der Investoren reflektiert. Um dem Rechnung zu tragen, haben Vorstand und Aufsichtsrat entschieden, nicht nur die deskriptiven Teile des Vergütungsberichts ausführlicher zu fassen, sondern auch Regelungen der Incentive-Architektur (STI, LTI) mit Wirkung zum 1. Januar 2024 anzupassen sowie Malus- und Clawback-Regelungen sukzessive in die Vorstandsverträge aufzunehmen. Die erforderlichen Änderungen des Vergütungssystems werden der diesjährigen Hauptversammlung am 30. April 2024 zur Zustimmung vorgelegt. In der Einladung zur Hauptversammlung, die am 21. März 2024 veröffentlicht wird, sind sie detailliert beschrieben. Im vorliegenden Vergütungsbericht wird durchgängig die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen werden die Vergütungsteilziele und die Ermittlung der tatsächlichen Zielerreichung ausführlich dargelegt und beschrieben.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Er wurde durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2023 beigefügt.

Der Vergütungsbericht soll der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024 zur Billigung vorgelegt werden.

Überblick über das Geschäftsjahr

Das Geschäft

Der Vorstand der Knorr-Bremse AG zeigt sich mit der Geschäftsentwicklung im Jahr 2023, welches durch einen Rückgang der zu Jahresbeginn hohen Inflation im Jahresverlauf und geopolitische Herausforderungen geprägt war, sehr zufrieden.

Der Umsatz stieg volumenbedingt sowie durch Preiserhöhungen aufgrund der Weitergabe von höheren Beschaffungspreisen um 10,9 % auf € 7.925,6 Mio. und entwickelte sich wie erwartet deutlich positiv gegenüber dem Vorjahr (€ 7.149,7 Mio.). Das ausgewiesene EBIT betrug € 869,9 Mio. und lag damit um 20,6 % deutlich über dem Vorjahresniveau (€ 721,3 Mio.). Der Free Cashflow belief sich auf € 551,7 Mio. und lag damit sehr deutlich über dem Vorjahresniveau (€ 219,3 Mio.).

Der Umsatzanstieg resultierte aus der Division Systeme für Nutzfahrzeuge, die ihren Umsatz um 11,5 % auf € 4.180,2 Mio. ausbauen konnte. Dieser Anstieg resultierte aus einer gestiegenen Lkw-Produktion in Europa, Asien und Nordamerika, deutlichen Zuwächsen sowohl im Nachmarkt als auch im OE-Geschäft sowie Preiserhöhungen zur Weitergabe von Inflation in allen Regionen. Die Division Systeme für Schienenfahrzeuge konnte bei einem Umsatz von € 3.747,5 Mio. das Vorjahresniveau um 10,2 % steigern. Die Umsatzsteigerung war vor allem auf ein gesteigertes Nachmarktgeschäft in allen Regionen zurückzuführen.

Der Vorstand

Seit dem 1. Januar 2023 ist Marc Llistosella Vorstandsvorsitzender der Knorr-Bremse AG.

Herr Dr. Jürgen Wilder, im Vorstand für die Division Systeme für Schienenfahrzeuge zuständig, verließ das Unternehmen zum Ablauf des 30. September 2023 und schied zu diesem Zeitpunkt aus dem Vorstand aus.

Der Aufsichtsrat bestellte Herrn Dr. Nicolas Lange zum 1. Oktober 2023 für die Dauer von drei Jahren zum Nachfolger von Herrn Dr. Wilder. Im Vorstand trägt er die Verantwortung für die Division Systeme für Schienenfahrzeuge.

Der Aufsichtsrat

Herr Erich Starkl schied als Mitglied des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG zum Ablauf des 30. Juni 2023 altersbedingt aus dem Aufsichtsrat aus. Das Amtsgericht München bestellte Herrn Wolfgang Nirschl mit Wirkung zum 3. Juli 2023 als Nachfolger von Herrn Starkl zum Mitglied des Aufsichtsrats.

Vergütung des Vorstands

Beschreibung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder in seiner seit dem 1. Januar 2022 anwendbaren Fassung soll klar und verständlich gestaltet sein. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt mit Ausnahme der Empfehlung G.11 die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“).

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

ABB. 1 ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM JAHR 2023

Vergütungskomponenten	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	- Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	- 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender „VV“) - 200 % des Zielbetrags (ordentliches Vorstandsmitglied „OVM“)
	Leistungskriterien	- EBIT* (30 %)
		- Umsatz* (20 %)
		- Free Cashflow* (20 %)
	Auszahlung	- ESG* (20 %) - Qualität (10 %) - Modifier (0,8-1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von Stakeholder-Zielen
Auszahlung	- Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr	
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	- Performance Share Plan
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	- 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	
Sonstiges		
Aktienhalteverpflichtung	- Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe eines festen Brutto-Jahresgehalts innerhalb von vier 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 zwölf Monaten	

* Bei der Ermittlung der Zielerreichung der Teilziele EBIT, Umsatz, Free Cashflow und ESG werden die im Konzernabschluss berichteten IST-Werte (soweit vorhanden) zugrunde gelegt. Der Aufsichtsrat ist hierbei basierend auf einem vom Prüfungsausschuss vordefinierten Kriterienkatalog nach billigem Ermessen berechtigt, Sondereinflüsse herauszurechnen. Ziel dieser Bereinigungen ist es, die tatsächliche Managementleistung ohne Verzerrung durch z.B. translationale FX-Effekte oder Effekte aus M&A zu messen.

Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen soll und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigen soll. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands auf Marktüblichkeit und Angemessenheit. Die regelmäßige Überprüfung der Vergütung erfolgt im Rahmen eines Vergleichs mit den Unternehmen des DAX, MDAX sowie 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 vier Jahren

Für Frank Markus Weber, der dem Vorstand seit 1. Juli 2020 als Finanzvorstand angehört, beschloss der Aufsichtsrat am 4. Mai 2023 eine Anhebung des Zielbetrags seines STI auf € 750 Tsd. pro Jahr sowie des Zielbetrags seines LTI auf € 900 Tsd. pro Jahr, jeweils mit Wirkung zum 1. Juli 2023. Im Geschäftsjahr 2023 wirkt die Erhöhung zeitanteilig.

Die Zielvergütung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder ist nachfolgend tabellarisch dargestellt: **Tab. → 4.01**

4.01 ZIELVERGÜTUNG DER VOSTANDMITGLIEDER

in Tsd. €	Marc Llistosella Vorstandsvorsitzender (seit 01.01.2023)			Frank Markus Weber Finanzvorstand (seit 01.07.2020) ¹⁾			Dr. Claudia Mayfeld Vorstand für Integrität, Recht und Personalwesen (seit 01.05.2021)		
	2023	in %	2022	2023	in %	2022	2023	in %	2022
Grundvergütung	1.000	24	–	900	33	1.100	900	36	867
Nebenleistungen	45	1	–	13	0	21	19	1	15
Versorgungsentgelt	300	7	–	300	11	300	200	8	183
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2023	1.300	31	–	675	25	–	600	24	–
STI 2022	–	–	–	–	–	620	–	–	600
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)									
LTI 2023-2026	1.500	36	–	850	31	–	800	32	–
LTI 2022-2025	–	–	–	–	–	880	–	–	800
Gesamte Zielvergütung	4.145	100	–	2.738	100	2.921	2.519	100	2.465

in Tsd. €	Bernd Spies Division Systeme für Nutzfahrzeuge (seit 12.03.2022) ²⁾			Dr. Nicolas Lange Division Systeme für Schienenfahrzeuge (seit 01.10.2023) ²⁾			Dr. Jürgen Wilder Division Systeme für Schienenfahrzeuge (bis 30.09.2023) ²⁾		
	2023	in %	2022	2023	in %	2022	2023	in %	2022
Grundvergütung	880	34	641	200	32	–	675	34	900
Nebenleistungen	16	1	10	5	1	–	15	1	18
Versorgungsentgelt	300	12	241	75	12	–	225	11	300
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2023	600	23	–	150	24	–	450	23	–
STI 2022	–	–	482	–	–	–	–	–	600
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)									
LTI 2023-2026	800	31	–	200	32	–	600	31	–
LTI 2022-2025	–	–	643	–	–	–	–	–	800
Gesamte Zielvergütung	2.596	100	2.017	630	100	–	1.965	100	2.618

1) Vergütung von Herrn Weber in 2022 aufgrund der temporären Übernahme der Position des Sprechers des Vorstands einmalig erhöht um insgesamt € 300 Tsd., wovon € 200 Tsd. als Festbetrag im Dezember 2022 ausgezahlt wurden, € 20 Tsd. als Erhöhung des STI-Zielbetrags 2022 und € 80 Tsd. als Erhöhung des LTI-Zielbetrags der Tranche 2022 – 2025.

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.

Als einmalige Nebenleistung erstattete die Gesellschaft Herrn Llistosella die Kosten des durch seine Bestellung zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands bedingten Umzugs von Portugal nach München i.H.v. € 15.167 netto. Darüber hinaus trug die Gesellschaft die Kosten der übergangsweisen Unterbringung von Herrn Llistosella in der Zeit vom 7. Januar bis zum 8. Mai 2023 i.H.v. € 11.346 netto.

Versorgungsentgelt

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

Sonstiges

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z. B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Knorr-Bremse AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet. Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine derartigen Zahlungen gewährt, also weder im Zusammenhang mit der Bestellung von Marc Llistosella als Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzender zum 1. Januar 2023, noch im Zusammenhang mit der Bestellung von Dr. Nicolas Lange zum Mitglied des Vorstands zum 1. Oktober 2023.

Variable Vergütungsbestandteile

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

STI

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

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

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

Die finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI waren im Geschäftsjahr 2023 EBIT mit einer Gewichtung von 30 % sowie Umsatz und Free Cashflow, welche jeweils mit 20 % gewichtet sind. Daneben hing die Zielerreichung vom Leistungskriterium Qualität mit einer Gewichtung von 10 % und von internen und externen ESG-Zielen ab, die mit 20 % gewichtet wurden.

Das EBIT bezeichnet den im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Ergebnis vor Zinsen, sonstigem Finanzergebnis und Ertragsteuern.

Das EBIT spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens und das Wertversprechen wider, kontinuierlich eine erstklassige Marge zu erzielen.

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

Der Free Cashflow wird berechnet, indem Auszahlungen für Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte vom Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit abgezogen sowie erhaltene Einzahlungen aus dem Verkauf von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten hinzugerechnet werden.

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

Weiter werden ESG-Ziele als Leistungskriterium berücksichtigt. Diese wurden im Geschäftsjahr 2023 letztmalig 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 CO₂-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 Heavy Trucks & Construction & Farm Machinery), S&P (Corporate Sustainability Assessment in der Vergleichsgruppe IEQ Machinery and Electrical Equipment) und Sustainalytics (CSA-Rating in der Vergleichsgruppe Heavy Machinery and Trucks) ab. Gemessen wird die Erreichung des durchschnittlichen Perzentilrangs als arithmetisches Mittel der drei Einzelratings.

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

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Zielwerte für die einzelnen Leistungskriterien EBIT, Umsatz und Free

Cashflow fest, die aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet werden. Für das Leistungskriterium Qualität legt der Aufsichtsrat für die Qualitätsteilziele Zielwerte fest, die jeweils einer Zielerreichung von 100 % entsprechen. Für das Leistungskriterium ESG legt der Aufsichtsrat für die internen und externen ESG-Teilziele Zielwerte fest, die jeweils einer Zielerreichung von 100 % entsprechen, darüber hinaus einen Mindestwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den IST-Wert mit dem jeweiligen Zielwert (Budget-Wert bzw. festgelegter Zielwert) des betreffenden Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des IST-Werts zum Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerreichung wider und ergibt – für die Leistungskriterien EBIT, Umsatz, Free Cashflow und Qualität – die folgende Zielerreichung, wobei die auszahlungsrelevante Zielerreichung zwischen 0 % (bei 80 % des Zielwerts) und 200 % (bei 120 % des Zielwerts) linear interpoliert wird.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich wie folgt:

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

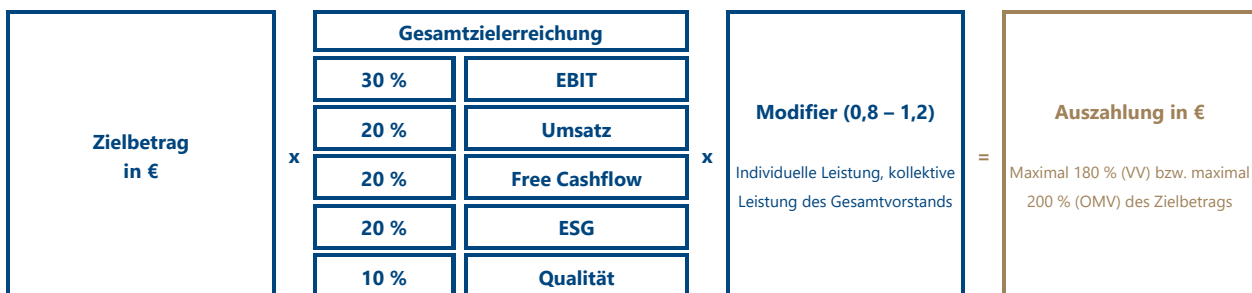
Ergänzend zu den Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs weitere nicht-finanzielle Erfolgskriterien und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds und die

Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen zu beurteilen (die „Erfolgskriterien“). Die individuellen Leistungskriterien werden über einen Modifier berücksichtigt. Dieser wird durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen abhängig von dem Grad der Erfüllung der nicht-finanziellen Leistungskriterien Erfolgskriterien bestimmt.

Die aus den finanziellen Leistungskriterien, den Qualitäts- und den ESG-Zielen errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem Modifier (0,8 bis 1,2) und dem vertraglich vereinbarten jeweiligen festgelegten Zielbetrag (in Euro) multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Im Geschäftsjahr 2023 ist der jährliche Auszahlungsbetrag des STI 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.

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

ABB. 3 FUKTIONSWEISE DES STI



Die STI-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 wurde mit folgenden Leistungskriterien, Zielwerten und IST-Werten ermittelt [Tab. → 4.02](#), [Tab. → 4.03](#). Die Zielwerte der Leistungskriterien wurden vor Beginn des Geschäftsjahres 2023 unter dem Eindruck eines sehr herausfordernden Geschäftsjahres 2022 aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Die Kapitalmarkt-Guidance für

das Geschäftsjahr 2023 bestätigte diese Zielsetzungen. Die Übererfüllung der Guidance für Umsatz und Free Cashflow und eine Verbesserung der operativen EBIT-Marge ggü. Vorjahr führen zu einer entsprechend hohen Zielerreichung in den Leistungskriterien EBIT, Umsatz und Free Cashflow.

4.02 ZIELERREICHUNG STI 2023 - EBIT, UMSATZ, FREE CASHFLOW

Leistungskriterium	Gewichtung Vorstandsmitglieder	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	IST-Wert	Angepasster IST-Wert	Ziel- erreichung
Konzern							
EBIT (in Mio. EUR)	Marc Llistosella: 100%	651	814	847	870	887	200%
Umsatz (in Mio. EUR)	Frank Markus Weber: 100%	5.966	7.457	7.564	7.926	7.980	200%
Free Cashflow (in Mio. EUR)	Dr. Claudia Mayfeld: 100%						
	Bernd Spies: 50%						
	Dr. Nicloas Lange: 50%	346	433	449	552	575	200%
	Dr. Jürgen Wilder: 50%						
Systeme für Nutzfahrzeuge							
EBIT (in Mio. EUR)		311	389	404	398	414	200%
Umsatz (in Mio. EUR)	Bernd Spies: 50%	3.119	3.899	3.966	4.180	4.173	200%
Free Cashflow (in Mio. EUR)		187	234	245	299	297	200%
Systeme für Schienenfahrzeuge							
EBIT (in Mio. EUR)	Dr. Nicolas Lange: 50%	391	489	504	532	532	200%
Umsatz (in Mio. EUR)	Dr. Jürgen Wilder: 50%	2.847	3.559	3.599	3.748	3.809	200%
Free Cashflow (in Mio. EUR)		308	384	403	403	421	200%

4.03 ZIELERREICHUNG STI 2023 – QUALITÄTS- UND ESG-ZIELE

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	IST-Wert	Zielerreichung
Qualität Systeme für Nutzfahrzeuge						
Cost of poor Quality (in %)	60,0%		1,3		1,1	189%
Ready for Assembly (in ppm)	8,0%		275		182	
Raw Material (in ppm)	8,0%		3.000		1.433	
Functional Test Failures (in ppm)	8,0%		5.500		3.708	
Intercompany Rejects (in ppm)	8,0%		45		24	
Zero Mileage (in ppm)	8,0%		22		9	
Qualität Systeme für Schienenfahrzeuge						
Cost of poor Quality (in %)	50,0%		1,3		1,0	192%
Supplied Delivery Quality (in ppm)	25,0%		950		732	
Delivery Quality (in ppm of external delivery quantity)	25,0%		1.450		1.241	
ESG Konzern						
Eigenbetrag zur CO ₂ -Neutralität (in GWh) (intern)	25,0%	2,2	5,4	8,7	8,2	147%
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	25,0%	1,16	0,89	0,62	0,65	
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50,0%	50%	11,5% - 14,5%	5%	11%	
ESG Systeme für Nutzfahrzeuge						
Eigenbetrag zur CO ₂ -Neutralität (in GWh) (intern)	25,0%	1,3	3,3	5,3	5,0	148%
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	25,0%	0,91	0,70	0,49	0,45	
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50,0%	50%	11,5% - 14,5%	5%	11%	
ESG Systeme für Schienenfahrzeuge						
Eigenbetrag zur CO ₂ -Neutralität (in GWh) (intern)	25,0%	0,9	2,1	3,4	3,2	142%
Arbeitsunfälle pro 200.000 vertraglichen Arbeitsstunden (intern)	25,0%	1,43	1,10	0,77	0,84	
Relative Positionierung ESG-Ranking (extern)	50,0%	50%	11,5% - 14,5%	5%	11%	

Der Aufsichtsrat hat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und die Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen beurteilt. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat unterschiedlich gewichtet insbesondere die folgenden übergeordneten Ziele für den Vorstand definiert: schrittweise Umsetzung der Diversity-Ziele für die Führungsebenen und die Gesamtbelegschaft, Weiterentwicklung des strategischen Zielbilds der Knorr-Bremse-Gruppe und der Divisionen; Pre-Study und Umsetzungskonzept für das S4/HANA Projekt inkl. Implementierung der Grundlagen mit dem Ziel einer weitestmöglichen, divisionsübergreifenden Standardisierung; Umsetzung der Kernthemen der Global Employee Survey und

Erarbeitung eines strategischen Zielbilds für die Führungskultur. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat den individuellen Modifier nach pflichtgemäßem Ermessen für alle zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt. Mit Dr. Jürgen Wilder hat der Aufsichtsrat anlässlich seines Ausscheidens für den zeitanteiligen STI 2023 (Januar bis September) im Aufhebungsvertrag einen individuellen Modifier von 1,0 vertraglich vereinbart.

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

4.04 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG STI 2023

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EBIT, Umsatz, Free Cashflow	Zielerreichung Qualität	Zielerreichung ESG-Ziele	Modifier	Gesamt- zielerreichung
	Gewichtung 70%	Gewichtung 10%	Gewichtung 20%		
Marc Llistosella	200%	191%	147%	1,0	188%
Frank Markus Weber	200%	191%	147%	1,0	188%
Dr. Claudia Mayfeld	200%	191%	147%	1,0	188%
Bernd Spies	200%	189%	148%	1,0	188%
Dr. Nicolas Lange	200%	192%	145%	1,0	188%
Dr. Jürgen Wilder	200%	192%	145%	1,0	188%

LTI (Beschreibung und Zuteilung Tranche 2023-2026)

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 zum Durchschnitt der TSRs von Unternehmen aus drei Vergleichsgruppen („**relativer TSR**“) und die Entwicklung des Gewinns je Aktie (Earnings per Share, „**EPS**“). Hierdurch wird ein internes finanzielles Leistungskriterium (EPS) mit einem externen, kapitalmarktorientierten Kriterium (TSR) kombiniert.

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-Zielerreichung 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. Für die LTI-Tranche 2023-2026 werden folgende Vergleichsunternehmen und Vergleichsgruppen 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.

Die LTI-Zielerreichung der LTI-Tranche 2020-2023, die im April 2024 zur Auszahlung kommt, wurde mit folgenden Leistungskriterien, Zielwerten und IST-Werten ermittelt.

[Tab. → 4.05. 4.06](#)

Für die LTI-Tranche 2023-2026 sind die in Tabelle [Tab. → 4.07](#) dargestellten Minimal-, Ziel- und Maximalwerte für das EPS und den relativen TSR maßgeblich.

Darüber hinaus zeigt Tabelle [Tab. → 4.08](#) die den Vorstandsmitgliedern für die LTI-Tranche 2023-2026 jeweils zugeteilte Anzahl virtueller Aktien.

Für die gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder basiert der Ausweis – konsistent zum Ausweis des STI – auf der Erdienungslogik: Es wird diejenige Tranche im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr ausgewiesen, für welche die zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird eine neu zugeteilte Tranche des LTI daher im Vergütungsbericht des Zuteilungsgeschäftsjahres mit dem Fair Value (beizulegender Zeitwert) zum Ende des Zuteilungsgeschäftsjahres ausgewiesen, da dieser vertragsgemäß bereits mit dem ersten Jahr der Performance Periode verdient ist [Tab. → 4.10](#). Ein Verfall für den Bad Leaver Fall bleibt davon unberührt. Im Vergütungsbericht zum letzten Jahr der betreffenden Performance Periode wird dann zusätzlich die Differenz aus dem ursprünglich ausgewiesenem Fair Value und dem tatsächlichem Auszahlungsbetrag berichtet ([Abb. 4](#)). Dies wird erstmalig für den Vergütungsbericht des Jahres 2024 relevant.

4.05 PARAMETER ZIELERREICHUNG LTI 2020-2023

Zuteilungskurs 2020	in €	88,33
Zuteilungskurs 2023	in €	55,88
Strategischer Zielwert EPS*	in €	3,72
Durchschnittlicher IST-Wert EPS	in €	3,35
Zielerreichung durchschnittlicher IST-Wert EPS	in %	75,3
Zielwert relativer TSR		50. Perzentil
IST-Wert relativer TSR		22,6. Perzentil
Zielerreichung relativer TSR	in %	0,0
Gesamtzielerreichung	in %	37,6

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

4.06 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG LTI 2020-2023

Vorstandsmitglied	Zielbetrag (in Tsd. €)	Anzahl zugeteilter Performance Share Units	Zielerreichung	Anzahl finaler Performance Share Units	Zuteilungskurs 2023 (in €)	Auszahlungsbetrag (in Tsd. €)
Frank Markus Weber	400	4.529	37,6%	1.704	55,88	95
ehemalige Vorstandsmitglieder	Zielbetrag (in Tsd. €)	Anzahl zugeteilter Performance Share Units	Zielerreichung	Anzahl finaler Performance Share Units	Zuteilungskurs 2023 (in €)	Auszahlungsbetrag (in Tsd. €)
Dr. Jürgen Wilder (bis 30.09.2023)	800	9.057		3.408		190
Dr. Peter Laier (bis 31.12.2022)	800	9.057	37,6%	3.408	55,88	190
Bernd Eulitz (bis 31.08.2020)	1.333	15.095		5.680		317

4.07 ZIELSETZUNG LTI 2023-2026

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Relativer TSR	50%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
EPS	50%	€3,15	€3,94	€5,52

4.08 ZUTEILUNG LTI 2023-2026

Vorstandsmitglied	Zielbetrag (in Tsd. €)	Zuteilungskurs (in €)	Anzahl zugeteilter Performance Share Units	Anzahl maximal möglicher Performance Share Units (Cap: 200 %)	Fair Value zum 31.12.2023	LTI bewertet zum 31.12.2023 (in Tsd. €)
Marc Llistosella	1.500		29.869	53.764	101,10%	1.517
Frank Markus Weber	850		16.926	33.852	106,15%	902
Dr. Claudia Mayfeld	800	50,22	15.930	31.860	106,15%	849
Bernd Spies	800		15.930	31.860	106,15%	849
Dr. Nicolas Lange	200		3.983	7.966	106,15%	212
Dr. Jürgen Wilder	600		11.947	23.894	106,15%	637

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 % ihrer jeweiligen Grundvergütung zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („**SOG-Ziel**“). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels soll das Vorstandsmitglied in jedem Geschäftsjahr für

mindestens 25 % des Betrags des SOG-Ziels Aktien der Knorr-Bremse AG erwerben. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 hielten die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder Aktien der Knorr-Bremse AG wie in Tabelle [Tab. → 4.09](#) dargestellt.

4.09 ÜBERSICHT ÜBER DAS AKTIENHALTEPROGRAMM

Vorstandsmitglied	Ende der Aufbauphase	Anzahl gehaltener Aktien	Gesamterwerbskosten der gehaltenen Aktien (in €)	Verhältnis zur jeweiligen Grundvergütung
Marc Llistosella	31.12.2026	2.000	113.684	11%
Frank Markus Weber	30.06.2024	12.424	903.382	100%
Dr. Claudia Mayfeld	30.04.2025	7.592	600.543	67%
Bernd Spies	11.03.2026	4.225	259.161	29%
Dr. Nicolas Lange	30.09.2027	975	50.934	6%

Malus/Clawback

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht bislang keine Malus/Clawback-Regelungen vor. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ab dem Geschäftsjahr 2024 marktübliche Clawback- und Malus-Regelungen in die Vorstandsverträge aufzunehmen. Die erforderlichen Änderungen des Vorstandsvergütungssystems werden der Hauptversammlung am 30. April 2024 zur Zustimmung vorgelegt und im Rahmen von Vertragsverlängerungen bzw. Neuverträgen sukzessive vertraglich implementiert.

Maximalvergütung

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

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

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 2023-2026 aufgrund der vierjährigen Performance-Periode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahrs vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 abschließend berichtet werden. Sollte der Betrag für den LTI 2023-2026 zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze führen, würde nach der dienstvertraglichen Regelung eine Kürzung des Auszahlungsbetrages erfolgen. Sollte es zu einer

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

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

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

Zusagen für den Fall der Beendigung der Dienstverträge

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

Bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung erhalten die Vorstandsmitglieder unter den aktuell gültigen Dienstverträgen eine Ausgleichszahlung. Die Ausgleichszahlung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt und dem STI für die Restlaufzeit der regulären Bestellung zusammen, bei Frau Dr. Mayfeld, Herrn Spies, Herrn Llistosella und Herrn Dr. Lange längstens für zwölf Monate, bei Herrn Weber und Herrn Dr. Wilder (per 30. September 2023 ausgeschieden) längstens für 24 Monate. Damit überschreitet die Ausgleichszahlung den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht, sondern bleibt darunter und vergütet auch nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags. Die Ausgleichszahlung wird auf eine von der Knorr-Bremse AG geleistete Karenzentschädigung angerechnet.

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

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

Am 30. September 2023 schied Dr. Jürgen Wilder als Vorstandsmitglied der Knorr-Bremse AG aus dem Vorstand aus und verließ das Unternehmen. Die Festvergütung, das Versorgungsentgelt, der STI für das Geschäftsjahr 2023 und der LTI mit der Performance Periode 2023-2026 wurden zeitanteilig bis zum 30. September 2023 berücksichtigt, also jeweils auf 9/12 der jährlichen Vergütung bzw. des Zielbetrags gekürzt. Als STI für das Geschäftsjahr 2023 erhält Herr Dr. Wilder einen zeitanteiligen STI i.H.v. € 846 Tsd., der im April 2024 ebenso wie der LTI der Performance-Periode 2020-2023 i.H.v. € 190 Tsd. zur Auszahlung kommt. Die LTI-Ansprüche mit den Performance-Perioden 2021-2024, 2022-2025 und (zeitanteilig) 2023-2026 kommen zu den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten, also in den Jahren 2025 bzw. 2026 bzw. 2027 zur Auszahlung. Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Dr. Wilder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr vereinbart. Des Weiteren hat Herr Dr. Wilder eine Ausgleichszahlung in Höhe von € 3.173 Tsd. erhalten, welche ihm im Jahr 2023 ausbezahlt bzw. auf die unter dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot geschuldete Karenzentschädigung angerechnet wurde, die während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in monatlichen Raten gewährt wird. Die Berechnung der Ausgleichszahlung erfolgte gemäß den zuvor beschriebenen Regelungen des Vergütungssystems.

Change of Control

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

Ausweislogik der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG

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

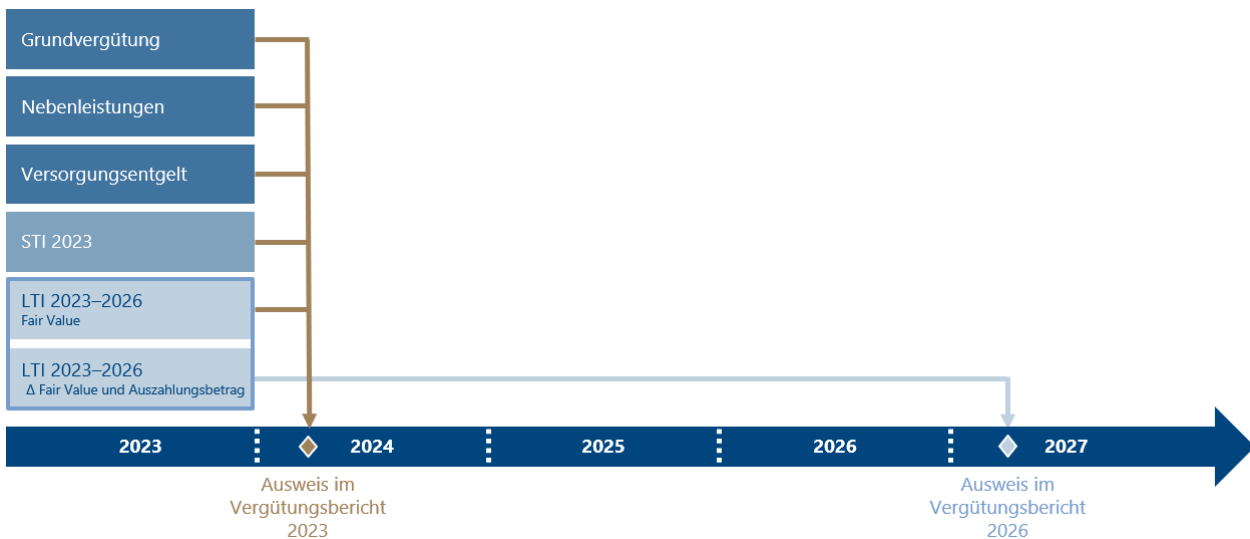
Grundvergütung, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen beziehen sich ebenfalls auf die in dem jeweiligen

Geschäftsjahr erbrachte Tätigkeit, unabhängig davon, ob eine Auszahlung noch während des Geschäftsjahrs stattgefunden hat. Die Grafik **Abb.4** erläutert den Ausweis der Vergütung, welche für das Geschäftsjahr 2023 gewährt und geschuldet wurde.

Der LTI 2023–2026 wurde im Geschäftsjahr 2023 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 2023 ergibt. Der LTI 2023–2026 wurde weder ausgezahlt noch bestand oder besteht vor Ablauf der Performance Periode am Ende des Geschäftsjahrs 2026 ein Auszahlungsanspruch, auch ein vollständiger Verfall ist weiterhin möglich.

Analog wurde der LTI 2022–2025 im Geschäftsjahr 2022 vertragsgemäß vollständig erdient. Ausgewiesen wird daher als Vorjahresangabe der beizulegende analog zum LTI 2023–2026 errechnete Zeitwert per 31. Dezember 2022.

ABB. 4 AUSWEIS DER VERGÜTUNGSELEMENTE 2023 ALS GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG



Aktive Mitglieder des Vorstands

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

Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder sowie den entsprechenden Ausweis des Vorjahres 2022 (soweit verfügbar).

4.10 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd. €	Marc Llistosella Vorstandsvorsitzender (seit 01.01.2023)			Frank Markus Weber Finanzvorstand (seit 01.07.2020) ¹⁾			Dr. Claudia Mayfeld Vorstand für Integrität, Recht und Personalwesen (seit 01.05.2021)		
	2023	in %	2022	2023	in %	2022	2023	in %	2022
Grundvergütung	1.000	19	–	900	27	1.100	900	29	867
Nebenleistungen	45	1	–	13	0	21	19	1	15
Versorgungsentgelt	300	6	–	300	9	300	200	6	183
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2023	2.340	45	–	1.269	38	–	1.128	36	–
STI 2022	–	–	–	–	–	634	–	–	558
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ²⁾									
LTI 2023-2026	1.517	29	–	902	27	–	849	27	–
LTI 2022-2025	–	–	–	–	–	343	–	–	312
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	5.202	100	–	3.384	100	2.398	3.096	100	1.935

in Tsd. €	Bernd Spies Division Systeme für Nutzfahrzeuge (seit 12.03.2022)			Dr. Nicolas Lange Division Systeme für Schienenfahrzeuge (seit 01.10.2023)			Dr. Jürgen Wilder Division Systeme für Schienenfahrzeuge (bis 30.09.2023)		
	2023	in %	2022	2023	in %	2022	2023	in %	2022
Grundvergütung	880	28	641	200	26	–	675	28	900
Nebenleistungen	16	1	10	5	1	–	15	1	18
Versorgungsentgelt	300	9	241	75	10	–	225	9	300
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2023	1.128	36	–	282	36	–	846	35	–
STI 2022	–	–	444	–	–	–	–	–	534
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ²⁾									
LTI 2023-2026	849	27	–	212	27	–	637	27	–
LTI 2022-2025	–	–	250	–	–	–	–	–	312
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	3.173	100	1.586	774	100	–	2.398	100	2.064

1) Vergütung von Herrn Weber in 2022 aufgrund der temporären Übernahme der Position des Sprechers des Vorstands einmalig erhöht um insgesamt € 300 Tsd., wovon € 200 Tsd. als Festbetrag im Dezember 2022 ausbezahlt wurden, € 20 Tsd. als Erhöhung des STI-Zielbetrags 2022 und € 80 Tsd. als Erhöhung des LTI-Zielbetrags der Tranche 2022 – 2025.

2) Der LTI 2022-2025 sowie der LTI 2023-2026 wurden mit Ablauf des jeweiligen Zuteilungsgeschäftsjahres vollständig erdient und werden mit dem Zeitwert zum Ende des jeweiligen Zuteilungsgeschäftsjahres ausgewiesen.

Ehemalige Mitglieder des Vorstands

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

einjährige sowie die mehrjährige variable Vergütung zeigen die Vergütung, die im Zusammenhang mit der Beendigung gewährt wurde und in 2023 zugeflossen ist.

4.11 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd. €	Dr. Jürgen Wilder (bis 30.09.2023)		Bernd Eulitz (bis 31.08.2020)		Ralph Heuwing (bis 30.04.2020)	
	2023	in %	2023	in %	2023	in %
Karenzentschädigung	225	9	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-	186	100
Ausgleichszahlung	2.273	91	300	100	-	-
Ruhegehalt	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	2.498	100	300	100	186	100

in Tsd. €	Dr. Dieter Wilhelm (bis 30.06.2016)		Vor dem 31.12.2013 ausgeschiedene Mit- glieder des Vorstands	
	2023	in %	2023	in %
Karenzentschädigung	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-
Ausgleichszahlung	-	-	-	-
Ruhegehalt	262	100	259	100
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	262	100	259	100

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.

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 2023 nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht für ein volles Geschäftsjahr

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

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

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

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

ABB. 5 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Vergütungselement	Vergütung des Aufsichtsrats		
	Vorsitzender	Stellvertreter	Mitglied
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 ¹⁾		

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachstehende Tabelle [Tab. → 4.12](#) zeigt die Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsteilnahme der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder während des Geschäftsjahrs 2023, 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 Sitzungsteilnahmen ergibt sich die in der folgenden Tabelle [Tab. → 4.13](#) ausgewiesene gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023. Diese wird nach der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zahlbar. Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2023 Kredite vom Unternehmen erhalten.

4.12 MITGLIEDSCHAFTEN IN AUSSCHÜSSEN DES AUFSICHTSRATS UND SITZUNGSTEILNAHMEN

	Präsidium (Teilnahme/alle Sitzungen ²⁾)	Prüfungsausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen ²⁾)	Strategieausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen ²⁾)	Nominierungsausschuss (Teilnahme/alle Sitzungen ³⁾)
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	6/6 (V)	5/6 (M)	4/4 (M)	-
Franz-Josef Birkeneder ¹⁾ (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	6/6 (M)	6/6 (M)	4/4 (M)	
Dr. Theodor Weimer (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	6/6 (M)			
Kathrin Dahnke		6/6 (V)		-
Michael Jell ¹⁾	6/6 (M)		2/2 (M)	
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta			3/3 (M)	
Wolfgang Nirschl ¹⁾ (seit 03.07.2023)				
Werner Ratzisberger ¹⁾		5/6 (M)		
Annemarie Sedlmair ¹⁾				
Dr. Stefan Sommer			4/4 (V)	
Julia Thiele-Schürhoff			4/4 (M)	-
Sylvia Walter ¹⁾				
Erich Starkl ¹⁾ (bis 30.06.2023)				

M = Mitglied, V = Vorsitzender

1) Von den Mitarbeitenden gewählt.

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

3) Der Nominierungsausschuss hat im Geschäftsjahr 2023 nicht getagt.

4.13 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

in T€	2023						2022							
	Grund- vergütung	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Sitzungs- geld ¹⁾	in %	Gesamt- vergütung	Grund- vergütung	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Sitzungs- geld ¹⁾	in %	Gesamt- vergütung
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Aufsichtsrats) (seit 24.05.2022)	300	62	170	35	16	3	486	200	62	113	35	12	4	325
Franz-Josef Birkeneder ²⁾ (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	150	54	110	40	17	6	277	150	53	110	39	25	9	285
Dr. Theodor Weimer (Stellvertretender Aufsichtsrats- vorsitzender)	150	79	30	16	9	5	189	150	77	30	15	14	7	194
Kathrin Dahnke	100	43	120	52	12	5	232	100	42	120	50	18	8	238
Michael Jell ²⁾³⁾	100	63	50	31	10	6	160	100	70	30	21	13	9	143
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta (seit 24.05.2022)	100	74	27	20	9	7	136	67	94	-	-	4	6	71
Wolfgang Nirschl ²⁾ (seit 03.07.2023)	50	93	-	-	4	7	54	-	-	-	-	-	-	-
Werner Ratzisberger ²⁾ Annemarie Sedlmair ²⁾³⁾	100	66	40	26	11	7	151	100	65	40	26	14	9	154
Dr. Stefan Sommer	100	94	-	-	6	6	106	100	92	-	-	9	8	109
Dr. Stefan Sommer	100	43	120	52	10	4	230	100	43	120	52	13	6	233
Julia Thiele-Schürhoff	100	67	40	27	9	6	149	100	71	27	19	13	9	140
Sylvia Walter ²⁾ Erich Starkl ²⁾ (bis 30.06.2023)	100	94	-	-	6	6	106	100	93	-	-	7	7	107
50	96	-	-	2	4	52	100	93	-	-	7	7	107	

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

2) Von den Mitarbeitenden gewählt.

3) Darüber hinaus haben Hr. Jell und Fr. Sedlmair in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 von Tochterunternehmen der Knorr-Bremse Aufsichtsratsvergütungen in Höhe von jeweils T€ 38 (Herr Jell) bzw. T€ 25 (Fr. Sedlmair) erhalten.

Mehrjahresübersicht

Die nachfolgende Übersicht [Tab. → 4.14](#) stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden sowie 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 Mitarbeitenden der Zufluss im Berichtsjahr ausgewiesen.

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

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

Konzerns in Deutschland abgestellt. Die Gesamtvergütung umfasst alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, welche im Berichtsjahr zugeflossen sind.

4.14 MEHRJAHRESVERGLEICH¹⁾

	2023	Veränderung	Veränderung	Veränderung
	in Tsd. €	2023/2022	2022/2021	2021/2020
		in %	in %	in %
Vorstandsmitglieder				
Marc Llistosella ²⁾	5.202	-	-	-
Frank Markus Weber	3.384	41	-11	12
Dr. Claudia Mayfeld	3.096	60	24	-
Bernd Spies	3.173	100	-	-
Dr. Nicolas Lange ²⁾	774	-	-	-
Dr. Jürgen Wilder ²⁾	4.896	137	-32	5
Ehemaliger Vorstandsmitglieder				
Bernd Eulitz	300	-81	50	-68
Ralph Heuwing	186	-85	167	-83
Dr. Dieter Wilhelm	262	14	0	0
Vor dem 31.12.2013 ausgeschiedene Mitglieder	259	-13	1	2
Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Reinhard Ploss	486	50	-	-
Franz-Josef Birkeneder ⁴⁾	277	-3	52	17
Dr. Theodor Weimer	189	-3	55	213
Kathrin Dahnke	232	-3	70	-18
Michael Jell ⁴⁾	160	12	43	0
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta	136	91	-	-
Wolfgang Nirschl ^{3,4)}	54	-	-	-
Werner Ratzisberger ⁴⁾	151	-2	54	0
Annemarie Sedlmair ⁴⁾	106	-3	36	0
Dr. Stefan Sommer	230	-1	75	-
Julia Thiele-Schürhoff	149	6	75	0
Sylvia Walter ⁴⁾	106	-1	102	-
Erich Starkl ^{3,4)}	52	-51	34	0
Ertragskennzahlen				
<i>Knorr-Bremse Konzern</i>				
Umsatz (in EUR Mio.)	7.926	11	7	9
EBIT (in EUR Mio.)	870	21	-21	13
Free Cashflow (in EUR Mio.)	552	152	-63	-13
Ergebnis je Aktie - unverwässert (in EUR)	3,43	13	-21	25
<i>Knorr-Bremse AG</i>				
Jahresüberschuss nach HGB (in EUR Mio.)	561	298	-58	-13
Belegschaftsvergütung				
Belegschaft des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland	88	2	2	2

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

2) Marc Llistosella ist seit 01.01.2023 Vorsitzender des Vorstands.

Dr. Nicolas Lange ist seit 01.10.2023 Mitglied des Vorstands.

Dr. Jürgen Wilder war bis 30.09.2023 Mitglied des Vorstands.

3) Wolfgang Nirschl ist seit 03.07.2023 Mitglied des Aufsichtsrats.

Erich Starkl war bis 30.06.2023 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 20. März 2024 beschlossen.

München, 20. März 2024



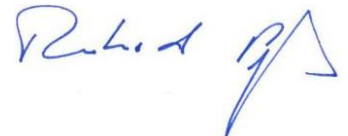
MARC LLISTOSELLA

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 21. März 2024

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Becker

Wirtschaftsprüfer

Mokler

Wirtschaftsprüfer