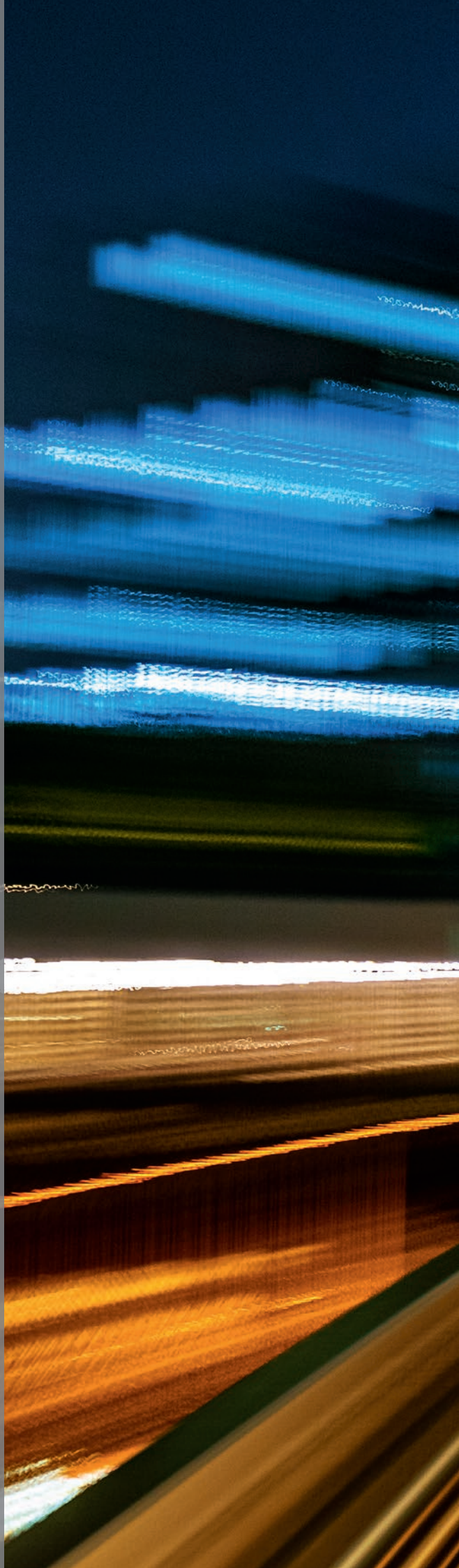


04

Vergütungsbericht

- 207 Vergütung des Vorstands
 - 222 Vergütung des Aufsichtsrats
 - 224 Mehrjahresübersicht
 - 228 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers
-





Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG sowie die gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der amtierenden und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, jeweils bezogen auf den Berichtszeitraum.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Entsprechend dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) gelten für diesen Vergütungsbericht erstmalig geänderte Rahmenbedingungen der Berichterstattung. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht 2021 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 2021 beigelegt.

Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2021

Die in der 2. Jahreshälfte 2020 beginnende weltwirtschaftliche Erholung setzte sich im Jahr 2021 fort. (Quelle: OECD) Hierbei spielte insbesondere die rasche Einführung von Impfungen in den weiterentwickelten Volkswirtschaften eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des COVID-19-Virus. (Quelle: World Bank)

Makroökonomische Ungleichgewichte erreichten im Verlauf des Jahres auf breiter Front ein beispielloses Ausmaß. Staatsausgaben, Haushaltsdefizite und Schuldenstände im Verhältnis zum BIP haben in mehreren führenden Volkswirtschaften neue Rekordstände erklommen. Zentralbankbilanzen haben zusätzliche Mengen an langfristigen Vermögenswerten absorbiert, deren Akkumulation maßgeblich aus Bankreserven finanziert worden ist. (Quelle: World Bank) Zeitgleich stieg durch eine merklich ansteigende Inflation und anziehende Rohstoffpreise der Druck auf die Märkte. (Quelle: OECD) Die wirtschaftliche Erholung erhielt pandemiebedingt einen deutlichen Dämpfer, fand nur noch mit gedrosselter Geschwindigkeit statt und blieb somit in der zweiten Jahreshälfte hinter der Erwartung zurück. (Quellen: IMF, OECD)

Die Entwicklung des BIP-Wachstums war im Jahr 2021 durch ein regionsunabhängiges, homogenes Bild geprägt, ähnlich wie es bereits im Jahr 2020 beobachtet werden konnte – wenngleich nun mit umgekehrten Vorzeichen.

Die Veränderung des weltweiten BIPs stieg von -3,1 % im Jahr 2020 auf +5,9 % im Jahr 2021. Die Veränderung der Wirtschaftsleistung im Euroraum stieg im selben Zeitraum von -6,4 % auf +5,2 %, die der USA von -3,4 % auf +5,6 % und die Chinas von +2,3 % auf +8,1 %. (Quelle: IMF)

Der Höhenflug an den Finanzmärkten wurde durch die Ausbreitung der Omikron-Variante gestoppt. So erreichte der DAX während des Jahres einen Rekordstand von +18,5 % im Vergleich zum Jahresendwert 2020 und schloss das Jahr 2021 mit +15,8 % gegenüber 2020 ab. Der MDAX entwickelte sich zeitgleich ähnlich, markierte mit +17,8 % den Höchststand und notierte zum Jahresende mit +14,1 % über dem Referenzwert in 2020. (Quelle: Refinitiv)

Insgesamt zeigte sich der Markt für Schienenfahrzeuge im Jahresverlauf 2021 in den Regionen zeitlich unterschiedlich beeinflusst von der Covid-19-Pandemie. Alle Länder waren weiterhin von den Auswirkungen der Pandemie betroffen, mit Einschränkungen unterschiedlicher Ausprägung. Die verringerte Laufleistung der Fahrzeuge führte teilweise zu Reduzierungen des Nachmarktvolumens. Über den Jahresverlauf hinweg zeichneten sich trotzdem positive Entwicklungen ab.

Durch das überwiegende Aufrechterhalten des Bahnbetriebs in Europa kam es trotz deutlich reduzierter Passagierzahlen nicht zu Auftragsstornierungen sondern lediglich zu Auftragsverschiebungen. In Nordamerika stieg der Frachtmarkt im Vergleich zu 2020 trotz weiterer Covid-19 Wellen an, während der Passagierverkehr nach wie vor von einem geringeren Passagieraufkommen geprägt war. In den asiatischen Ländern wurde aufgrund der anhaltenden Covid-19-Beschränkungen das Niveau vor der Pandemie zumeist noch nicht erreicht, wenngleich in 2021 eine Erholung gegenüber 2020 zu erkennen war.

Gemessen an der Anzahl produzierter Fahrzeuge (Truck Production Rate), sank der globale Nutzfahrzeugmarkt in 2021 um 1 % gegenüber Vorjahr. Einer allgemeinen Erholung der Produktionsraten in Europa, Nord- und Südamerika stand hierbei eine starke Reduzierung in Asien insbesondere im zweiten Halbjahr 2021 gegenüber.

In Westeuropa stieg in 2021 die Nutzfahrzeugproduktion gegenüber dem Vorjahr um 20 % auf rund 445 Tsd. Stück an. Die Nutzfahrzeugproduktion in Nordamerika litt unter den weltweiten Lieferengpässen vor allem für Halbleiter

und erholte sich somit nur mit 20 % auf rund 350 Tsd. Stück. Der Anstieg der Rohstoffpreise und die große Nachfrage nach mittleren und großen Transportern stützte den starken Anstieg der brasilianischen Lkw- und Bus-Produktion um 59 % auf rund 176 Tsd. Stück. In der Region Asien sank die Nutzfahrzeugproduktion insgesamt um -11 % auf rund 1.908 Tsd. Stück. Dieser Rückgang ist, insbesondere auf China zurückzuführen, wo wir - nach einem staatlich gestützten Anstieg in 2020 - einen Rückgang um -20 % auf rund 1.466 Tsd. Stück gegenüber Vorjahr zu verzeichnen haben.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

GRUNDLAGEN UND ZIELE

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und passt diese soweit notwendig an. Das im Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung kommende Vergütungssystem trat mit Wirkung zum 1. Januar 2020 unter Berücksichtigung neuer gesetzlicher Vorgaben (ARUG II) und neuer Empfehlungen des DCGK in Kraft. Hierbei wurden im Wesentlichen folgende Änderungen implementiert und von der Hauptversammlung der Knorr-Bremse AG am 30. Juni 2020 nach Maßgabe des § 120a AktG gebilligt. Die betreffende Darstellung ist im Corporate Governance Abschnitt der Internetseite der Knorr-Bremse AG abrufbar (siehe https://ir.knorr-bremse.com/web-sites/knorrbremse_ir/German/7000/corporate-governance.html) und wird ergänzend zu der nachfolgenden Darstellung in Bezug genommen.

Ab dem 1. Januar 2022 findet für alle Vorstandsmitglieder das in der Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 vorgelegte und mit 96,359 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand Anwendung. Dieses kann ebenfalls unter dem vorstehend verknüpften Corporate Governance Abschnitt eingesehen werden. Über dieses neue Vergütungssystem soll zudem im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet werden.

Überblick

Das für das Geschäftsjahr 2021 geltende Vorstandsvergütungssystem besteht aus festen Vergütungsbestandteilen (Jahresgehalt, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt), einer erfolgsabhängigen einjährigen variablen Vergütung

(STI), einer erfolgsabhängigen mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) und den Share Ownership Guidelines für Vorstandsmitglieder. Einzelheiten werden nachfolgend im jeweiligen Zusammenhang erläutert.

Der **STI 2021** hängt vom Erreichen der Finanzziele (1) Umsatz, (2) Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), (3) Net Working Capital (jeweils mit einer Gewichtung von 30 %) und (4) Qualität (mit einer Gewichtung von 10 %) ab. Zusätzlich berücksichtigt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr über einen Multiplikator („Modifier“) zwischen 0,8 und 1,2 die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Vorstands und die Erreichung von nicht-finanziellen Zielen wie z. B. Nachhaltigkeit und Diversity. Der Auszahlungsbetrag ist auf 180 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200 % (übrige Vorstandsmitglieder) des Zielbetrags begrenzt.

Der **LTI** wird auf Basis virtueller Aktien als Performance Share Plan gewährt und in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Laufzeit einer Tranche beträgt vier Jahre (Performance Periode). Der LTI-Auszahlungsbetrag hängt direkt von der Kursentwicklung der Knorr-Bremse Aktie innerhalb der Performance Periode ab. Zusätzlich hängt er zu gleichen Teilen vom Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum TSR der Unternehmen dreier individuell festgelegter Vergleichsgruppen innerhalb der Performance Periode (relativer TSR) und von der durchschnittlichen Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie (Earnings per Share, EPS) in diesem Zeitraum, relativ zu einem vom Aufsichtsrat zu Beginn der Performance Periode festgelegten Zielwert, ab. Der Auszahlungsbetrag ist auf 180 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200 % (übrige Vorstandsmitglieder) des Zielbetrags begrenzt.

Die Share Ownership Guidelines (SOG) verpflichten die Vorstandsmitglieder, über einen Vierjahreszeitraum seit Börsengang bzw. seit ihrer Bestellung, Aktien der Gesellschaft in Höhe von 100 % ihres jeweiligen festen Grundgehalts zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten.

Zielvergütung

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.

Beim Vorstandsvorsitzenden liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) bei ungefähr 32 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 68 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei

ungefähr 27 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 41 %.

Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) bei ungefähr 44 % bis 47 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 53 % bis 56 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 23 % bis 24 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 30 % bis 32 %.

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung gemäß dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 7.490.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 4.030.000. Im Fall des amtierenden Vorstandsvorsitzenden wurde dienstvertraglich eine Maximalvergütung von EUR 6.370.000 vereinbart.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Nachfolgend finden sich Informationen zur Festvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021. Als **gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG** wird dabei die in einem Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung ausgewiesen. Um die Verbindung zwischen Performance und Vergütung (pay-for-

performance) im Berichtszeitraum transparent aufzuzeigen, wird zusätzlich auf freiwilliger Basis an den relevanten Stellen des Berichts die für ein Geschäftsjahr erdiente Vergütung dargestellt. Als erdiente Vergütung werden die Beträge dargestellt, die bei wirtschaftlicher Betrachtung auf im Geschäftsjahr bereits vollständig erbrachte Leistungen entfallen. Die Angabe der erdienten Vergütung erfolgt unabhängig von möglicherweise noch ausstehenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über die Höhe der Vergütung. Soweit die erdiente Vergütung Vergütungsbestandteile erfasst, deren Höhe zum Berichtszeitpunkt noch nicht rechnerisch bestimmt werden kann, ist dies kenntlich gemacht. Diese Darstellung der erdienten Vergütung soll den Aktionären einen Vergleich der Vergütung für ein Geschäftsjahr mit der Entwicklung der Ertragskennzahlen in diesem Geschäftsjahr ermöglichen.

Feste Vergütungsbestandteile

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

Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Vorstands **Nebenleistungen** gewährt. Die Gesellschaft trägt insbesondere die Aufwendungen für eine Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall, den Arbeitgeberzuschuss 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.

Für die Zwecke der **Altersversorgung** erhalten die Vorstandsmitglieder ein jährliches Versorgungsentgelt, zahlbar am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs. Es wird daneben keine betriebliche Altersversorgung gewährt.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Knorr-Bremse AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet. [Tab. → 4.01](#)

ANWENDUNG IM BERICHTSJAHRE

Nachfolgend werden die einzelnen Komponenten der festen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 berichtet, deren Summe die jeweilige Mindestvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder bildet. Die entsprechende Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 S. 1 AktG ist der Tabelle [Tab. → 4.10](#) zu entnehmen.

4.01 FESTE VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

| in Tsd. € | Jährliches Festgehalt | | Nebenleistungen | | Versorgungsentgelt | | Ausgleichszahlungen anlässlich des Amtsantritts | | Gesamte feste Vergütung | |
|--|-----------------------|------|-----------------|------|--------------------|------|---|-------|-------------------------|-------|
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Dr. Jan Michael Mrosik Vorsitzender des Vorstands (seit 01.01.2021) | 1.000 | – | 43 | – | 300 | – | – | – | 1.343 | – |
| Dr. Peter Laier Division Systeme für Nutzfahrzeuge (seit 01.01.2016) | 900 | 900 | 28 | 28 | 300 | 300 | – | – | 1.228 | 1.228 |
| Dr. Claudia Mayfeld Vorstand für Integrität und Recht (seit 01.05.2021) | 533 | – | 19 | – | 100 | – | – | – | 652 | – |
| Frank Markus Weber Vorstand für Finance, Controlling und IT (seit 01.07.2020) | 850 | 400 | 36 | 37 | 300 | 150 | – | 1.000 | 1.186 | 1.587 |
| Dr. Jürgen Wilder Division Systeme für Schienenfahrzeuge (seit 01.09.2018) | 900 | 900 | 22 | 24 | 300 | 300 | – | – | 1.222 | 1.224 |

BEITRAG ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die feste Vergütung steht nach Überzeugung des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Hierdurch soll es der Gesellschaft ermöglicht werden, die für die langfristige Entwicklung des Unternehmens geeigneten Personen für eine Tätigkeit für die Gesellschaft zu gewinnen.

ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTE

Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente setzt sich aus einem kurzfristigen Element (Short Term Incentive, STI) sowie einem langfristigen Element (Long Term Incentive, LTI) zusammen.

Kurzfristige Variable Vergütung**SHORT TERM INCENTIVE**

Der Short Term Incentive (STI) soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren. Die Höhe des auszahlenden STI-Betrags hängt für das Geschäftsjahr 2021 vom Erreichen der Finanzziele (1) Umsatz, (2) Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), (3) Net Working Capital (jeweils mit einer Gewichtung von 30 %) und (4) Qualität (mit einer Gewichtung von 10 %) sowie vom Erreichen nicht-finanzieller Ziele ab. Die Definition der jeweiligen Zielparameter kann im Vergütungssystem unter <https://ir.knorr->

bremse.com/websites/knorrbremse_ir/German/7000/corporate-governance.html eingesehen werden.

Die Finanzziele werden beim CEO, CFO und dem Vorstandsmitglied für Integrität und Recht bezogen auf den Gesamtkonzern und bei den Divisionsvorständen zu 50 % bezogen auf den Gesamtkonzern und zu 50 % bezogen auf die Division, für die das Vorstandsmitglied verantwortlich ist, festgelegt. Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die einzelnen Leistungskriterien, die aus der Budgetplanung abgeleitet werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung den konkreten Zielerreichungsgrad sowie die Auszahlungsbeträge fest.

Das STI-Teilziel Qualität legt den Fokus auf das operative Handeln in den Geschäftsbereichen. Der Aufsichtsrat legt zu diesem Zweck für jedes Geschäftsjahr für beide Divisionen gesonderte Qualitätsteilziele wie z.B. „Cost of Poor Quality“, „Delivery Quality“ und „Ready for Assembly“ fest, wobei der jeweilige Zielwert einer Zielerreichung von 100 % entspricht.

Zusätzlich berücksichtigt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr über einen Multiplikator („Modifier“) zwischen 0,8 und 1,2 die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Vorstands und die

Erreichung von nicht-finanziellen Zielen wie z. B. Nachhaltigkeit und Diversity.

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, für das Geschäftsjahr 2021 also im April 2022. Im Geschäftsjahr 2021 wurde dementsprechend der STI für das Geschäftsjahr 2020 ausgezahlt.

Beginnt oder endet die Bestellung zum Mitglied des Vorstands während eines Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Beginn oder das Ende der Bestellung gekürzt. Endet der Dienstvertrag mit einer Auslauffrist, ist das Ende der Auslauffrist maßgeblich.

Der Zielerreichungskorridor für den STI bewegt sich zwischen 80 % und 120 %. Ist die Zielvorgabe zu nicht mehr als 80 % erreicht, ist das betreffende STI-Teilziel nicht erreicht und liegt der Auszahlungsgrad bei 0 %. Ist die Zielvorgabe zu mindestens 120 % erfüllt, liegt der Auszahlungsgrad bei 200 % (Maximalwert). Werte zwischen den genannten Punkten werden linear interpoliert. Beim Vorstandsvorsitzenden liegt der Maximalwert des Auszahlungsbetrags bei 180 % des Zielbetrags.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Nur im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder

Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Planbedingungen des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Anwendung der Leistungskriterien im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr floss den Vorstandsmitgliedern der STI für das Geschäftsjahr 2020 zu (gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG). Auf freiwilliger Basis wird nachstehend auch der im Berichtsjahr erdiente STI für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, um die Verbindung zwischen Performance und Vergütung (pay-for-performance) im Berichtszeitraum transparent aufzuzeigen.

Für die Geschäftsjahre 2020 (zugeflossener STI) und 2021 (erdienter STI) hat der Aufsichtsrat Zielwerte für den STI festgelegt und im Nachgang Zielerreichungen festgestellt. Die konzernbezogenen Zielwerte wurden für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt. Die Zielwerte für die Divisionen betreffen die Divisionsvorstände Dr. Peter Laier (Division Systeme für Nutzfahrzeuge) und Dr. Jürgen Wilder (Division Systeme für Schienenfahrzeuge). Die Zielerreichung wurde für alle Vorstandsmitglieder einheitlich ermittelt. Der Aufsichtsrat hat folgende Zielwerte mit folgenden IST-Werten bestimmt. [Tab. → 4.02](#)

4.02 KENNZAHLEN FÜR DEN STI

| | Kennzahl | | Zielfestsetzung | | Zielerreichung | |
|--------------------------------------|------------------|------|-----------------|----------|----------------|---------------------|
| | | | Gewichtung | Zielwert | IST-Wert** | Zielerreichungsgrad |
| Konzern | Umsatz | 2021 | 30% | 6.593 | 6.626 | 100% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 6.754 | 6.095 | 90% |
| | EBIT | 2021 | 30% | 917 | 907 | 99% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 1.000 | 870 | 87% |
| | NWC | 2021 | 30% | 48 | 44 | 108% |
| | (in Umsatztagen) | 2020 | 30% | 42 | 43 | 99% |
| | Qualität* | 2021 | 10% | | | 118% |
| | 2020 | 10% | | | 108% | |
| Systeme für Nutzfahrzeuge | Umsatz | 2021 | 30% | 2.992 | 3.399 | 114% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 3.069 | 2.763 | 90% |
| | EBIT | 2021 | 30% | 288 | 360 | 120% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 361 | 266 | 74% |
| | NWC | 2021 | 30% | 33 | 36 | 92% |
| | (in Umsatztagen) | 2020 | 30% | 29 | 33 | 88% |
| | Qualität* | 2021 | 10% | | | 120% |
| | 2020 | 10% | | | 109% | |
| Systeme für Schienenfahrzeuge | Umsatz | 2021 | 30% | 3.601 | 3.229 | 90% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 3.685 | 3.332 | 90% |
| | EBIT | 2021 | 30% | 679 | 585 | 86% |
| | (in Mio. EUR) | 2020 | 30% | 682 | 652 | 96% |
| | NWC | 2021 | 30% | 60 | 54 | 111% |
| | (in Umsatztagen) | 2020 | 30% | 53 | 53 | 100% |
| | Qualität* | 2021 | 10% | | | 116% |
| | 2020 | 10% | | | 107% | |

* Die Qualität wird anhand verschiedener marktüblicher gesondert verzielter Qualitätskennzahlen (Qualitätsteilziele) gemessen. Hierbei werden je nach Ressortverantwortung unterschiedliche Qualitätsteilziele zugrunde gelegt. Der Aufsichtsrat hat für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 für den Vorstand divisionsbezogene Qualitätsteilziele festgelegt.

** Bei der Ermittlung der Zielerreichung werden teilweise nicht budgetierte Sondereinflüsse im Sinne eines möglichst operativen Budget-Ist-Vergleichs herausgerechnet, soweit diese eine Bewertung der Leistung des Vorstands in einem der Teilziele unzutreffend beeinflussen.

Aus diesen für alle Vorstandsmitglieder einheitlich ermittelten IST-Werten hat der Aufsichtsrat die individuellen Zielerreichungsgrade für die Finanzziele ermittelt. Zur Bemessung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Vorstands und der Erreichung von nicht-finanziellen Zielen hat der Aufsichtsrat

für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Modifier bestimmt. Der auf ein Vorstandsmitglied entfallende Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad und dem individuellen Modifier. [Tab. → 4.03](#)

4.03 INDIVIDUELLE ZIELERREICHUNG FÜR DEN STI

| | | Konzern (in %) | | Gesamtzieler- reichung (in %) | Zielbetrag (in Tsd. €) | Modifizier |
|--|------|-------------------|--|-------------------------------------|---------------------------|------------|
| Dr. Jan Michael Mrosik (seit 01.01.2021) | 2021 | 104% | | 104% | 1.300 | 1,0 |
| | 2020 | – | | – | – | – |
| Dr. Claudia Mayfeld (seit 01.05.2021) | 2021 | 104% | | 104% | 400 | 1,0 |
| | 2020 | – | | – | – | – |
| Frank Markus Weber (seit 01.07.2020) | 2021 | 104% | | 104% | 600 | 1,2 |
| | 2020 | 94% | | 94% | 300 | 1,0 |
| | | | Systeme für Nutzfahrzeuge (in %) | Gesamtzieler- reichung (in %) | Zielbetrag (in Tsd. €) | Modifizier |
| Dr. Peter Laier (seit 01.01.2016) | 2021 | 104% | 110% | 107% | 600 | 1,0 |
| | 2020 | 94% | 86% | 90% | 600 | 1,2 |
| | | | Systeme für Schienenfahrzeuge (in %) | Gesamtzieler- reichung (in %) | Zielbetrag (in Tsd. €) | Modifizier |
| Dr. Jürgen Wilder (seit 01.09.2018) | 2021 | 104% | 98% | 101% | 600 | 1,1 |
| | 2020 | 94% | 97% | 96% | 600 | 1,2 |

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 dieser Vorgaben floss der STI für das Geschäftsjahr 2020 den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 zu und ist daher im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Der STI für das Geschäftsjahr 2021 wird entsprechend dieser Vorgaben im Geschäftsjahr 2022 fällig und ist daher im Geschäftsjahr 2021 erdiente, aber noch nicht gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Um die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum transparent aufzuzeigen, wird im Folgenden der für das Geschäftsjahr 2021 erdiente STI freiwillig neben dem im Geschäftsjahr 2021 zugeflossenen (gewährten und geschuldeten im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) STI dargestellt. In der folgenden Darstellung [Tab. → 4.04](#) werden als erdiente Vergütung alle Beträge ausgewiesen, die sich die einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Berichtsjahr als Gegenleistung für ihre Dienste als Vorstandsmitglied verdient haben, auch wenn diese noch nicht fällig oder zugeflossen sind. Als zugeflossene Vergütung werden die im jeweiligen Berichtsjahr zugeflossenen oder fällig gewordenen Beträge (gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) ausgewiesen.

4.04 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AUS DEM STI NACH § 162 AKTG

| in Tsd. € | Erdiente Vergütung aus dem STI | | Zugeflossene Vergütung aus dem STI | |
|-------------------------------|--------------------------------|------|------------------------------------|------|
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Dr. Jan Michael Mrosik | 1.560 | – | – | – |
| Dr. Peter Laier | 804 | 482 | 482 | 634 |
| Dr. Claudia Mayfeld | 480 | – | – | – |
| Frank Markus Weber | 864 | 300 | 300 | – |
| Dr. Jürgen Wilder | 686 | 602 | 602 | 660 |

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie den Zielerreichungskorridor des STI des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 von 80% bis 120% auf 70% bis 120% verbreitert. Durch die hierdurch bewirkte stärkere Gewichtung der Ergebnisbeiträge unterhalb der 100%-Marke wurde unter dem bestehenden Vergütungssystem eine nach Überzeugung des Aufsichtsrats leistungsgerechte Korrektur der STI-Auszahlungsbeträge erreicht. Die damit verbundene Abweichung von Empfehlung G.8 des DCGK wurde in einer am

30.03.2021 veröffentlichten Aktualisierung der Entsprechenserklärung offengelegt.

BEITRAG ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Der STI sichert durch die direkte Anbindung an die finanziellen Leistungskriterien die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Die finanziellen Leistungskriterien werden nicht nur auf Konzernebene genutzt, sondern dienen auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und weiteres Wachstum gefördert. Die kurzfristige variable Vergütung orientiert sich ferner 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.

Langfristige variable Vergütung

Der Long-Term Incentive (LTI) soll eine langfristige und nachhaltige Leistung der Vorstandsmitglieder belohnen.

PERFORMANCE CASH BASIERTER LTI

Für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 wurde der LTI auf Basis eines Performance Cash Plans gewährt und in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijähriger Laufzeit zugeteilt. Grundlage der betreffenden Leistungsbestimmung ist die Steigerung des sog. Economic Value Added (EVA®) des Knorr-Bremse Konzerns über die Performanceperiode. Dieser bestimmt sich, indem vom Net Operating Profit after Tax der Kapitalaufwand abgezogen wird.

Zu Beginn der Performance-Perioden 2018 und 2019 legte der Aufsichtsrat einen Zielwert, einen Minimalwert und einen Maximalwert für den zum Ende der Performance-Periode stichtagsbezogen zu erreichenden EVA® fest. Der Aufsichtsrat konnte hierbei auch Sondereffekte festlegen, hinsichtlich derer am Ende der Performance-Periode eine Bereinigung zu erfolgen hat. Bei Erreichen des Zielwerts wird ein Zielerreichungsgrad von 100 % angenommen, bei Erreichen des Minimalwerts ein Zielerreichungsgrad von 1 % sowie des Maximalwerts von 200 %. Zwischen Minimalwert und Zielwert sowie Zielwert und Maximalwert wird zur Ermittlung der Zielerreichung linear interpoliert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus einer Multiplikation des jeweiligen Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad, begrenzt auf 200 %.

Für den Fall außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen, die in den LTI-Planbedingungen beispielhaft, jedoch nicht abschließend, aufgezählt sind, z.B. hoher Inflation oder erheblicher Änderungen in den Bilanzierungs- oder Bewertungsmethoden, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen sachgerecht

begrenzen, oder, falls das jeweilige Vorstandsmitglied ohne den Eintritt eines solchen Ereignisses oder einer solchen Entwicklung einen höheren Betrag erhalten hätte, den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen erhöhen.

Weitere Einzelheiten sind im Vergütungsbericht 2019 erläutert.

PERFORMANCE SHARE BASIERTER LTI

Seit dem Geschäftsjahr 2020 wird der LTI auf Basis virtueller Aktien als Performance Share Plan gewährt und in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Laufzeit einer Tranche beträgt vier Jahre („Performance-Periode“). Diese beginnt mit dem 1. Januar des jeweiligen Gewährungsjahres und endet am 31. Dezember des dritten auf das jeweilige Gewährungsjahr folgenden Jahres. Der LTI kommt nach Billigung des Konzernabschlusses des letzten Geschäftsjahres der jeweiligen Performance-Periode zur Auszahlung.

Der LTI-Auszahlungsbetrag hängt direkt von der Kursentwicklung der Knorr-Bremse Aktie innerhalb der Performance-Periode ab. Zusätzlich hängt er zu gleichen Teilen vom Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum TSR der Unternehmen dreier individuell festgelegter Vergleichsgruppen innerhalb der Performance-Periode (relativer TSR) und von der durchschnittlichen Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie (Earnings per Share, EPS) in diesem Zeitraum, relativ zu einem vom Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode festgelegten Zielwert, ab.

Der Auszahlungsbetrag ist auf 180 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200 % (übrige Vorstandsmitglieder) des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Knorr-Bremse AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode zur Zahlung fällig.

Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Performance-Periode, wird lediglich die LTI-Tranche des Gewährungsgeschäftsjahres zeitanteilig auf das Ende der Bestellung gekürzt. Die noch laufenden Tranchen des LTI kommen zu den regulären Auszahlungszeitpunkten (ungekürzt) zur Auszahlung. Jedoch verfallen die Ansprüche aus bereits gewährten Tranchen der laufenden Performance-Perioden ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft niederlegt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Planbedingungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, wesentliche Schwankungen des Kurses der Aktie der Gesellschaft, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN IM BERICHTSJAHR

Für die EVA®-basierte LTI-Tranche mit der Performance-Periode 2018-2020 wurde der vom Aufsichtsrat festgelegte EVA®-Mindestwert nicht erreicht, sodass es für diese Tranche im Berichtsjahr zu keiner Auszahlung kam.

Für die LTI-Tranche mit der Performance-Periode 2019-2021 hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie als einem außergewöhnlichen Ereignis entschieden, die Auszahlungsbeträge nach billigem Ermessen auf 80 % des jeweiligen Zielbetrags anzuheben. Der Aufsichtsrat hat hierbei sowohl die Entwicklung des EVA®

innerhalb der Performance-Periode berücksichtigt als auch die quantifizierten Covid-Effekte auf die für den EVA® relevanten Finanzkennzahlen zum Stichtag 31. Dezember 2021. Durch die Anhebung wird unter dem bestehenden Vergütungssystem eine nach Überzeugung des Aufsichtsrats leistungsgerechte Korrektur der LTI-Auszahlungsbeträge für die Performance-Periode 2019-2021 erreicht. Der LTI kommt im April 2022 zur Auszahlung.

Die erste Performance-Periode des LTI unter dem für das Berichtsjahr geltenden Vergütungssystem läuft von 2020 bis einschließlich 2023. Eine Feststellung der Zielerreichung erübrigt sich daher für diese Tranche. Eine erste Auszahlung aus der Langfristkomponente wäre – bei entsprechender Zielerreichung – im April 2024 zu erwarten. Die zweite Performance-Periode für den LTI läuft von 2021 bis einschließlich 2024, mit Auszahlung im April 2025 bei entsprechender Zielerreichung.

Der Aufsichtsrat hat für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder folgende Zielvergütungen aus dem LTI für die Performance-Perioden 2018 bis 2020, 2019 bis 2021, 2020 bis 2023 sowie 2021 bis 2024 festgesetzt, wobei lediglich die für das jeweilige Vorstandsmitglied relevante(n) Performance-Periode(n) gezeigt werden [Tab. → 4.05:](#)

4.05 ZIELVERGÜTUNG FÜR DEN LTI

| | Performance- Periode | Performance-Korridor (in Tsd. €) | | |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------|
| | | Minimalwert | LTI-Zielbetrag (= 100%) | Maximalwert |
| Dr. Jan Michael Mrosik | 2021 - 2024 | – | 1.500 | 2.700 |
| Dr. Peter Laier* | 2019 - 2021 | – | 700 | 1.400 |
| | 2020 - 2023 | – | 800 | 1.600 |
| | 2021 - 2024 | – | 800 | 1.600 |
| Dr. Claudia Mayfeld** | 2021 - 2024 | – | 533 | 1.067 |
| Frank Markus Weber*** | 2020 - 2023 | – | 400 | 800 |
| | 2021 - 2024 | – | 800 | 1.600 |
| Dr. Jürgen Wilder**** | 2018 - 2020 | – | 200 | 400 |
| | 2019 - 2021 | – | 600 | 1.200 |
| | 2020 - 2023 | – | 800 | 1.600 |
| | 2021 - 2024 | – | 800 | 1.600 |

* Herr Dr. Laier erhält aufgrund vertraglicher Regelungen erst ab dem Geschäftsjahr 2019 einen LTI.

** Frau Dr. Mayfeld erhält den LTI für die Tranche 2021-2024 zeitanteilig für den Zeitraum Mai bis Dezember 2021.

*** Herr Weber erhält den LTI für die Tranche 2020-2023 zeitanteilig für den Zeitraum Juli bis Dezember 2020.

**** Herr Dr. Wilder erhält den LTI für die Tranche 2018-2020 zeitanteilig für den Zeitraum September bis Dezember 2018.

Der Aufsichtsrat hat für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder einheitlich folgende Zielwerte aus

dem LTI für die Performance-Perioden 2018 bis 2020 und 2019 bis 2021 festgesetzt. [Tab. → 4.06](#)

4.06 ZIELFESTSETZUNG FÜR DEN PERFORMANCE CASH BASIERTEN LTI

| Tranche 2018 - 2020 | Mindestwert | Zielwert | Maximalwert |
|---|-------------|----------|-------------|
| EVA® 2017 (in. € Mio.) | 410,2 | 410,2 | 410,2 |
| Steigerung des EVA® in der Performance Periode (in %) | < 0,92% | 20,92% | ≥ 40,92% |
| EVA® 2020 (in. € Mio.) | < 414,0 | 496,0 | ≥ 578,0 |
| Auszahlung in % vom Zielwert | 0% | 100% | 200% |

| | |
|----------------------------|-------|
| Zielerreichung (in € Mio.) | 330,6 |
| Zielerreichung (in %) | 0% |

| Tranche 2019 - 2021 | Mindestwert | Zielwert | Maximalwert |
|---|-------------|----------|-------------|
| EVA® 2018 (in. € Mio.) | 441,0 | 441,0 | 441,0 |
| Steigerung des EVA® in der Performance Periode (in %) | < 0,84% | 18,82% | ≥ 37,64% |
| EVA® 2021 (in. € Mio.) | < 441,0 | 524,0 | ≥ 607,0 |
| Auszahlung in % vom Zielwert | 0% | 100% | 200% |

| | |
|----------------------------|-------|
| Zielerreichung (in € Mio.) | 429,0 |
| Zielerreichung* (in %) | 80% |

* Gemäß der Entscheidung des Aufsichtsrats vom 11. März 2022.

Für den Performance Share-basierten LTI hängt der Zielerreichungsgrad zu gleichen Teilen vom relativen TSR und von dem durchschnittlichen EPS während der Performance-Periode ab. Für das Teilziel EPS hat der Aufsichtsrat vor Beginn der jeweiligen Performance Periode einen strategischen Zielwert festgesetzt. Für die LTI-Tranche mit der Performance-Periode 2020-2023 hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie als einem außergewöhnlichen Ereignis von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Zielwert für das Teilziel EPS anzupassen. Für das Teilziel relativer TSR setzt der Aufsichtsrat keine Zielwerte fest. Der Grad der Zielerreichung wird am Ende der jeweiligen Performance Periode ermittelt und ergibt sich aus dem Durchschnitt der relativen

Perzentilränge, die die Gesellschaft bei einem Vergleich des TSR innerhalb jeder der individuellen Vergleichsgruppen erreicht hat. Der TSR ist dabei die prozentuale Veränderung des Börsenkurses der Performance-Periode unter Einbezug fiktiv reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen. Als maßgeblicher Börsenkurs der durchschnittliche Börsenkurs im Zeitraum von 60 Börsenhandelstagen vor Beginn und Ende einer Performance Periode verwendet. Der Zielwert für das Teilziel EPS, der maßgebliche Börsenkurs zu Beginn der Performance Periode und der Grad der Zielerreichung zum Stichtag 31. Dezember 2021 sind in [Tab. → 4.07](#) dargestellt. Die Fair Value-Angabe berücksichtigt den EPS sowie den relativen TSR zum angegebenen Stichtag.

4.07 RAHMENPARAMETER DES PERFORMANCE SHARE BASIERTEN LTI

| | Tranche 2020 - 2023 | Tranche 2021 - 2024 |
|---|---------------------|---------------------|
| Angepasster EPS (in €) | 3,72 | 4,08 |
| Zuteilungsrelevanter durchschnittlicher Aktienkurs (in €) | 88,33 | 104,95 |
| Fair Value zum Stichtag 31.12 (in %) | | |
| für Vorstandsvorsitz | 126,27% | 79,44% |
| für Ordentliches Vorstandsmitglied | 132,63% | 81,44% |

Aus den in [Tab. → 4.07](#) dargestellten Zielwerten ergeben sich zum Stand 31. Dezember 2021 und unter Berücksichtigung der Zielwertanpassung für die Performance-Periode 2019 bis 2021 (siehe oben) die in [Tab. → 4.08](#) angegebenen individuelle Zielerreichungen. Der angegebene

Fair Value zum Stichtag entspricht dem Auszahlungsbetrag unter der Annahme, dass sich in den nächsten Jahren keine Veränderungen zum Status-Quo ergeben

4.08 ZIELERREICHUNG FÜR DEN PERFORMANCE SHARE BASIERTEN LTI

| | Tranche 2020 - 2023 | | | Tranche 2021 - 2024 | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|---|-------------------------------|-----------------|---|
| | LTI Zielbetrag (in Tsd. €) | zugeteilte PSU* | Fair Value zum Stichtag 31.12.2020 (in Tsd. €) | LTI Zielbetrag (in Tsd. €) | zugeteilte PSU* | Fair Value zum Stichtag 31.12.2021 (in Tsd. €) |
| Dr. Jan Michael Mrosik | – | – | – | 1.500 | 14.293 | 1.193 |
| Dr. Peter Laier | 800 | 9.057 | 1.061 | 800 | 7.623 | 652 |
| Dr. Claudia Mayfeld | – | – | – | 533 | 5.082 | 434 |
| Frank Markus Weber | 400 | 4.529 | 531 | 800 | 7.623 | 652 |
| Dr. Jürgen Wilder | 800 | 9.057 | 1.061 | 800 | 7.623 | 652 |
| Bernd Eulitz | 1.333 | 15.095 | 1.683 | – | – | – |

* Performance Share Units. Die Anzahl zugeteilter PSU ergibt sich durch Division des Zielbetrags durch den gewichteten Durchschnittskurs der Knorr-Bremse-Aktie im 60-Tages-Zeitraum vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode.

Aus den LTI-Zielvergütungen ([Tab. → 4.06](#) / [Tab. → 4.07](#)) und der LTI-Zielfestsetzung und –erreichung ([Tab. → 4.08](#)) ergaben sich im Berichtszeitraum keine Auszahlungen aus dem LTI für die Tranche mit der Performance-Periode 2018-2020. Für die Tranche mit der Performance-Periode 2019-2021 werden im April 2022 aufgrund der pandemiebedingten Zielwertanpassung (siehe oben) Beträge in Höhe von € 560 Tsd. an Herrn Dr. Peter Laier und von € 480 Tsd. an Herrn Dr. Jürgen Wilder ausgezahlt.

BEITRAG ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus. Mit einer Laufzeit von vier Jahren und einer jährlichen Gewährung wird über mehrjährige Zyklen hinweg die Unternehmensentwicklung betrachtet. Eine Kombination von internen und externen Leistungskriterien berücksichtigt den Stakeholder- ebenso wie den Shareholder-Ansatz. Der Vergleich mit Indizes und Peers setzt Anreize zur langfristigen Profitabilität und zur operativen Weiterentwicklung sowie zur Umsetzung strategisch relevanter Projekte wie z.B. Technologieführerschaft durch F&E-Kompetenz.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines (SOG))

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance Share Plan mit vierjähriger Performance-Periode bildet die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung für den

Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihres Dienstvertrags einen Mindestbestand an Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe von 100 % des festen Bruttojahresgehalts zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („SOG-Ziel“).

Bis zum Erreichen des SOG-Ziels ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr für mindestens 25 % seines festen Bruttojahresgehalts Aktien der Knorr-Bremse AG zu erwerben. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

STAND DER UMSETZUNG DER SOG-VORGABEN IM BERICHTSJAHR

Derzeit ist die vierjährige Aufbauphase für das Aktienhalteprogramm für keines der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder abgelaufen. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hielten die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder unter dem Aktienhalteprogramm Aktien der Knorr-Bremse AG wie folgt [Tab. → 4.09](#):

4.09 ÜBERSICHT ÜBER DAS AKTIENHALTEPROGRAMM

| | Ende der Aufbauphase | Anzahl gehaltener Aktien | Gesamterwerbskosten der gehaltenen Aktien (in EUR) | Verhältnis zum jeweiligen festen Bruttojahresgehalt |
|------------------------|----------------------|--------------------------|--|---|
| Dr. Jan Michael Mrosik | 31.12.2024 | 2.921 | 301.698 | 30% |
| Dr. Peter Laier | n/a | 8.000 | 639.253 | 71% |
| Dr. Claudia Mayfeld | 30.04.2025 | 3.000 | 295.242 | 55% |
| Frank Markus Weber | 30.06.2024 | 4.540 | 450.933 | 53% |
| Dr. Jürgen Wilder | 11.10.2022 | 10.770 | 901.681 | 100% |

Weitere Informationen zu Transaktionen der Vorstandsmitglieder in Aktien der Knorr-Bremse AG finden sich unter https://ir.knorr-bremse.com/websites/Knorr-bremse_ir/German/2000/investor-news.html.

Gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 S. 2 AktG

Die nachfolgende Tabelle [Tab. → 4.10](#) zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder. Um die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum

transparent aufzuzeigen, werden sowohl die in einem Geschäftsjahr fällige oder zugeflossene Vergütung (gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) als auch auf freiwilliger Basis die für ein Geschäftsjahr erdiente Vergütung dargestellt. Dabei werden als erdiente Vergütung alle Beträge ausgewiesen, die sich die einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Berichtsjahr als Gegenleistung für ihre Dienste als Vorstandsmitglied verdient haben, auch wenn diese noch nicht fällig oder zugeflossen sind. Als zugeflossene Vergütung werden die im jeweiligen Berichtsjahr zugeflossenen oder fällig gewordenen Beträge ausgewiesen.

4.10 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

| | | | 2021 | | | 2020 | | | | |
|------------------------|----------------------|------------------------|--------------------|--------------------|-------|-----------|------|------|---|---|
| | | | in Tsd. € | in % | in % | in Tsd. € | in % | in % | | |
| Dr. Jan Michael Mrosik | Erdiente Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 1.000 | 25% | 33% | - | - | - | |
| | | | Nebenleistungen | 43 | 1% | - | - | - | - | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 7% | - | - | - | - | |
| | | Variable Vergütung | STI* | 1.560 | 38% | 67% | - | - | - | |
| | | | LTI** | 1.193 | 29% | - | - | - | - | |
| | | Sonstige Vergütung | - | - | - | - | - | - | | |
| | | Summe | 4.096 | 100% | 100% | - | - | - | | |
| | | Zugeflossene Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 1.000 | 75% | 100% | - | - | - |
| | | | | Nebenleistungen | 43 | 3% | - | - | - | - |
| | | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 22% | - | - | - | - |
| Variable Vergütung | STI aus Vorjahr | | - | - | - | - | - | - | | |
| | LTI aus Vorjahren*** | | - | - | - | - | - | - | | |
| Sonstige Vergütung | - | | - | - | - | - | - | | | |
| Summe | 1.343 | | 100% | 100% | - | - | - | | | |

| | | | 2021 | | | 2020 | | | |
|---------------------|------------------------|----------------------|--------------------|------|-------|-----------|-------|------|-----|
| | | | in Tsd. € | in % | in % | in Tsd. € | in % | in % | |
| Dr. Peter Laier | Erdiente Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 900 | 34% | 46% | 900 | 32% | 44% |
| | | | Nebenleistungen | 28 | 1% | | 28 | 1% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 11% | | 300 | 11% | |
| | | Variable Vergütung | STI* | 804 | 30% | 54% | 482 | 18% | 56% |
| | | | LTI** | 652 | 24% | | 1.061 | 38% | |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Summe | | 2.684 | 100% | 100% | 2.771 | 100% | 100% | |
| | Zugeflossene Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 900 | 52% | 72% | 900 | 48% | 66% |
| | | | Nebenleistungen | 28 | 2% | | 28 | 2% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 18% | | 300 | 16% | |
| Variable Vergütung | | STI aus Vorjahr | 482 | 28% | 28% | 634 | 34% | 34% | |
| | | LTI aus Vorjahren*** | - | - | - | - | - | - | |
| Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | | |
| Summe | | 1.710 | 100% | 100% | 1.862 | 100% | 100% | | |
| Dr. Claudia Mayfeld | Erdiente Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 533 | 34% | 41% | - | - | - |
| | | | Nebenleistungen | 19 | 1% | | - | - | - |
| | | | Versorgungsbeitrag | 100 | 6% | | - | - | - |
| | | Variable Vergütung | STI* | 480 | 31% | 59% | - | - | - |
| | | | LTI** | 434 | 28% | | - | - | - |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Summe | | 1.566 | 100% | 100% | - | - | - | |
| | Zugeflossene Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 533 | 82% | 100% | - | - | - |
| | | | Nebenleistungen | 19 | 3% | | - | - | - |
| | | | Versorgungsbeitrag | 100 | 15% | | - | - | - |
| Variable Vergütung | | STI aus Vorjahr | - | - | - | - | - | - | |
| | | LTI aus Vorjahren*** | - | - | - | - | - | - | |
| Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | | |
| Summe | | 652 | 100% | 100% | - | - | - | | |
| Frank Markus Weber | Erdiente Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 850 | 32% | 44% | 400 | 17% | 25% |
| | | | Nebenleistungen | 36 | 1% | | 37 | 2% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 11% | | 150 | 6% | |
| | | Variable Vergütung | STI* | 864 | 32% | 56% | 300 | 12% | 34% |
| | | | LTI** | 652 | 24% | | 531 | 22% | |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | 1.000 | 41% | 41% | |
| | Summe | | 2.702 | 100% | 100% | 2.418 | 100% | 100% | |
| | Zugeflossene Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 850 | 58% | 80% | 400 | 25% | 37% |
| | | | Nebenleistungen | 36 | 2% | | 37 | 2% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 20% | | 150 | 10% | |
| Variable Vergütung | | STI aus Vorjahr | 300 | 20% | 20% | - | - | - | |
| | | LTI aus Vorjahren*** | - | - | - | - | - | - | |
| Sonstige Vergütung | | - | - | - | 1.000 | 63% | 63% | | |
| Summe | | 1.486 | 100% | 100% | 1.587 | 100% | 100% | | |

| | | | 2021 | | | 2020 | | | |
|--------------------|------------------------|----------------------|--------------------|------|-------|-----------|-------|------|-----|
| | | | in Tsd. € | in % | in % | in Tsd. € | in % | in % | |
| Dr. Jürgen Wilder | Erdiente Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 900 | 35% | 48% | 900 | 31% | 42% |
| | | | Nebenleistungen | 22 | 1% | | 24 | 1% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 12% | | 300 | 10% | |
| | | Variable Vergütung | STI* | 686 | 27% | 52% | 602 | 21% | 58% |
| | | | LTI** | 652 | 25% | | 1.061 | 37% | |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Summe | | 2.560 | 100% | 100% | 2.887 | 100% | 100% | |
| | Zugeflossene Vergütung | Feste Vergütung | Festgehalt | 900 | 50% | 67% | 900 | 48% | 65% |
| | | | Nebenleistungen | 22 | 1% | | 24 | 1% | |
| | | | Versorgungsbeitrag | 300 | 16% | | 300 | 16% | |
| Variable Vergütung | | STI aus Vorjahr | 602 | 33% | 33% | 660 | 35% | 35% | |
| | | LTI aus Vorjahren*** | - | - | - | - | - | - | |
| Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | | |
| Summe | | 1.824 | 100% | 100% | 1.884 | 100% | 100% | | |

* 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. Die Auszahlung erfolgt im jeweils folgenden Geschäftsjahr.

** Der LTI wird jeweils im Gewährungs geschäftsjahr erdient, d.h. im Geschäftsjahr 2021 wurde der LTI mit der Performance-Periode 2021-2024 erdient. Die Ermittlung der Zielerreichung und des geschuldeten Betrags erfolgt nach dem Ende der vierjährigen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Da bislang für den aktienbasierten LTI noch keine Performance-Periode abgelaufen ist, wird als erdiente Leistung aus dem LTI der Betrag angegeben, der sich aus Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Performance Shares mit dem Fair Value zum 31. Dezember 2021 ergibt.

*** Für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 wurde der LTI auf Basis eines EVA®-basierten Performance Cash Plans gewährt und in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijähriger Laufzeit zugeteilt. Für die LTI-Tranche mit der Performance-Periode 2018-2020 wurde der vom Aufsichtsrat festgelegte EVA®-Mindestwert nicht erreicht, sodass es für diese Tranche im Berichtsjahr zu keiner Auszahlung kam. Für die LTI-Tranche mit der Performance-Periode 2019-2021 hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie als einem außergewöhnlichen Ereignis entschieden, die Auszahlungsbeträge nach billigem Ermessen anzuheben. Dieser LTI kommt im April 2022 zur Auszahlung. Seit dem Geschäftsjahr 2020 wird der LTI auf Basis virtueller Aktien als Performance Share Plan gewährt und in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Laufzeit einer Tranche beträgt vier Jahre. Bislang ist für den aktienbasierten LTI noch keine Performance-Periode abgelaufen. In den Jahren 2020 und 2021 sind aus dem LTI daher keine Vergütungen fällig geworden oder zugeflossen.

Sonstige Angaben zur Vergütung ÜBERPRÜFUNG DER BETRAGSMÄßIGEN HÖCHSTGRENZE FÜR DIE VERGÜTUNG (MAXIMALVERGÜTUNG)

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-Bonus aufgrund der vierjährigen Performance-Periode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahrs vorliegt, kann jedoch über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 abschließend berichtet werden. Sollte der Aufwandsbetrag für den LTI-Bonus zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze führen, erfolgt eine Kürzung des Auszahlungsbetrages des LTI für das jeweilige Gewährungs jahr. Kommt es zu einer Überschreitung der betragsmäßigen Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr, die nicht (mehr) durch Kürzung des Auszahlungsbetrages des LTI für das jeweilige Gewährungs jahr verhindert werden kann, so erfolgt eine Kürzung des STI. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten

kürzen oder die Rückerstattung gewährter Vergütung verlangen.

Für das Geschäftsjahr 2021 bestanden keine vertraglich vereinbarten Ausnahmeregelungen mit Vorstandsmitgliedern aus Anlass des Amtsantritts.

GEWÄHRTE ODER ZUGESAGTE AKTIEN UND AKTIENOPTIONEN

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurden den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern keine Aktien und Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

EINBEHALT (MALUS) UND RÜCKFORDERUNG (CLAWBACK)

Das für das Geschäftsjahr 2021 anwendbare Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern. Die damit verbundene Abweichung von Empfehlung G.11 des DCGK wurde in der am 09.12.2021 veröffentlichten Entsprechenserklärung offengelegt und begründet.

BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120A ABS. 4 AKTG UND ERÖRTERUNG NACH § 120A ABS. 5 AKTG

Es gab im Berichtsjahr 2021 keinen Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG oder eine Erörterung nach § 120a Abs. 5 AktG, die zu berücksichtigen gewesen wäre.

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

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

Bei Beendigung ihrer Tätigkeit unterliegen die Vorstandsmitglieder grundsätzlich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einem Jahr. 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, soweit die Karenzentschädigung unter Hinzurechnung der erzielten Einkünfte den Betrag der zuletzt vom Vorstandsmitglied bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als ein Zehntel übersteigen würde. Darüber hinaus bestehen keine Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Dienstverträge.

Bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung erhalten die Vorstandsmitglieder eine Ausgleichszahlung. Die Ausgleichszahlung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt und dem STI für die Restlaufzeit der regulären Bestellung, längstens jedoch für 24 Monate, zusammen. Damit überschreitet die Ausgleichszahlung den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht, sondern bleibt darunter und vergütet auch nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags. Für den STI wird der im letzten abgelaufenen Geschäftsjahr vor Beendigung der Bestellung gezahlte STI herangezogen. Endet die Bestellung vor Ablauf des ersten Geschäftsjahrs, in dem ein STI gezahlt wird, ist Bemessungsgrundlage für den STI der Zielbetrag. Die Ausgleichszahlung wird auf eine von der Knorr-Bremse AG geleistete Karenzentschädigung angerechnet. Auch bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung steht dem Vorstandsmitglied ein Anspruch auf die Ausgleichszahlung nicht zu, wenn die vorzeitige Beendigung der Bestellung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds hin erfolgt oder ein wichtiger Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur fristlosen

Kündigung des Dienstvertrags durch die Knorr-Bremse AG besteht oder wenn das Vorstandsmitglied nach einvernehmlicher Beendigung der Bestellung erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt wird.

Wird eine Bestellung durch den Aufsichtsrat vorzeitig widerrufen, endet der jeweilige Anstellungsvertrag 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 sein Vorstandsamt aus wichtigem Grund vorzeitig, einseitig und wirksam niederlegt. Während der Auslauffrist erhalten die Vorstandsmitglieder ihr festes Jahresgehalt. Die Ansprüche auf STI und LTI richten sich nach den oben beschriebenen Regelungen über einen vorzeitigen Austritt.

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

ZUSAGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT, EINSCHLIEßLICH WÄHREND DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHRES VEREINBARER ÄNDERUNGEN DIESER ZUSAGEN

Die mit den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbarten Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems (siehe oben).

ZUSAGEN FÜR DEN FALL DER REGULÄREN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT, MIT IHREM BARWERT UND DEM VON DER GESELLSCHAFT WÄHREND DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHRES HIERFÜR AUFGEWANDTEN ODER ZURÜCKGESTELLTEN BETRAG, EINSCHLIEßLICH WÄHREND DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHRES VEREINBARER ÄNDERUNGEN DIESER ZUSAGEN

Die mit den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbarten Zusagen für den Fall einer regulären Beendigung der Tätigkeit entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems (siehe oben).

Aus seinem bis 31. Dezember 2018 geltenden Dienstvertrag besteht bei Herrn Dr. Laier eine Direktzusage (leistungsorientierte Zusagen) durch die Gesellschaft, die zum 31. Dezember 2018 beitragsfrei gestellt wurde. Aufgrund der Direktzusage besitzt Herr Dr. 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 Herrn Dr. Laier belief sich im Jahr 2020 auf € 1.354 Tsd. und im Jahr 2021 auf € 1.260 Tsd. Das jährliche Ruhegehalt von Herrn Dr. Laier wird demnach zum Stand 31. Dezember 2021 € 48 Tsd. betragen.

Pensionszusagen seitens der Knorr-Bremse AG gegenüber amtierenden Vorstandsmitgliedern bestehen nicht.

Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle [Tab. → 4.11](#) zeigt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Dabei wird ausschließlich das Zuflussprinzip angewendet.

4.11 VERGÜTUNGSZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

| | | | 2021 | | | 2020 | | | |
|---|---|---------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | in Tsd. € | in % | in % | in Tsd. € | in % | in % | |
| Bernd Eulitz* (bis 31.08.2020) | Feste Vergütung | Festgehalt | - | - | - | 800 | 25% | 32% | |
| | | Nebenleistungen | - | - | - | 13 | 0% | - | |
| | | Versorgungsbeitrag | - | - | - | 233 | 7% | - | |
| | Variable Vergütung | STI | 1.040 | 100% | 100% | 227 | 7% | 7% | |
| | | LTI | - | - | - | - | - | - | |
| | Sonstige Vergütung | Abfindung | - | - | - | 2.000 | 61% | 61% | |
| Zugeflossene Vergütung | | | 1.040 | 100% | 100% | 3.273 | 100% | 100% | |
| Ralph Heuwing* (bis 30.04.2020) | Feste Vergütung | Festgehalt | - | - | - | 300 | 11% | 15% | |
| | | Nebenleistungen | - | - | - | 6 | 0% | - | |
| | | Versorgungsbeitrag | - | - | - | 100 | 4% | - | |
| | Variable Vergütung | STI | 480 | 100% | 100% | 634 | 22% | 22% | |
| | | LTI | - | - | - | - | - | - | |
| | Sonstige Vergütung | Abfindung | - | - | - | 1.800 | 63% | 63% | |
| Zugeflossene Vergütung | | | 480 | 100% | 100% | 2.840 | 100% | 100% | |
| Dr. Peter Laier* (bis 31.12.2021) | Feste Vergütung | Festgehalt | - | - | - | - | - | - | |
| | | Nebenleistungen | - | - | - | - | - | - | |
| | | Versorgungsbeitrag | - | - | - | - | - | - | |
| | Variable Vergütung | STI | - | - | - | - | - | - | |
| | | LTI | - | - | - | - | - | - | |
| | Sonstige Vergütung | Ausgleichszahlung** | 1.864 | 100% | 100% | - | - | - | |
| Zugeflossene Vergütung | | | 1.864 | 100% | 100% | - | - | - | |
| Heinz Hermann Thiele (bis 23.02.2021 Mitglied des Aufsichtsrats) | Feste Vergütung | Ruhegehalt | 217 | 98% | 100% | 978 | 98% | 100% | |
| | | Nebenleistungen | 5 | 2% | - | 21 | 2% | - | |
| | Variable Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Zugeflossene Vergütung | | | 222 | 100% | 100% | 999 | 100% | 100% |
| | Dr. Dieter Wilhelm (bis 30.06.2016) | Feste Vergütung | Ruhegehalt | 230 | 100% | 100% | 230 | 100% | 100% |
| Variable Vergütung | | | - | - | - | - | - | - | |
| Sonstige Vergütung | | | - | - | - | - | - | - | |
| Zugeflossene Vergütung | | | 230 | 100% | 100% | 230 | 100% | 100% | |
| Vor dem 31.12.2011 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder | Feste Vergütung | Ruhegehalt | 295 | 100% | 100% | 289 | 100% | 100% | |
| | Variable Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Sonstige Vergütung | | - | - | - | - | - | - | |
| | Zugeflossene Vergütung | | | 295 | 100% | 100% | 289 | 100% | 100% |

* Bis zum Ausscheidenszeitpunkt wurde Vergütung aufgrund der aktiven Organtätigkeit verdient. Diese Vergütung ist im jeweiligen Zuflussjahr als zugeflossene Vergütung ausgewiesen.

** Herrn Dr. Laier steht eine Ausgleichszahlung von € 2.764 Tsd. zu, wobei die Karenzentschädigung von € 900 Tsd. angerechnet wird. Die Ausgleichszahlung von € 1.864 Tsd. wurde zum Beendigungszeitpunkt ausgezahlt. Die Karenzentschädigung für die Dauer von einem Jahr von monatlich € 75 Tsd. ist ab Januar 2022 fällig

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Das für das Geschäftsjahr 2021 anwendbare Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG wurde von der Hauptversammlung am 30. Juni 2020 mit 99,4628 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Es sieht eine reine Festvergütung vor.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 18 der Satzung der Knorr-Bremse AG geregelt. Demnach gelten folgende jährliche, fixe Grundvergütungen: € 250 Tsd. für den Aufsichtsratsvorsitzenden, € 120 Tsd. für jeden Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden und € 80 Tsd. für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Der Vorsitzende des Präsidiums erhält zusätzlich € 60 Tsd., jedes weitere Mitglied des Präsidiums € 20 Tsd., die Vorsitzende des Prüfungsausschusses € 60 Tsd. und jedes weitere Mitglied des Prüfungsausschusses € 20 Tsd. 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 2021 nach der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2022. 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.

Durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Mai 2021 wurde ein Strategieausschuss eingerichtet, dem drei Vertreter der Anteilseignerseite und ein Vertreter der Arbeitnehmerseite als Mitglieder angehören. Vorbehaltlich der Beschlussfassung der Hauptversammlung am 24. Mai 2022 über die insoweit erforderliche Änderung von § 18 der Satzung der Knorr-Bremse AG erhält der Vorsitzende zusätzlich € 120 Tsd., jedes weitere Mitglied des Strategieausschusses € 40 Tsd. Diese Vergütung wird im Berichtsjahr zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate, also ab Mai 2021, gewährt.

Nach § 18 Abs. 5 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. Seit dem Geschäftsjahr 2020 gewährt Knorr-Bremse die Aufsichtsratsvergütung als nicht-variable Festvergütung grundsätzlich ohne Umsatzsteuer und trägt damit der BFH-Rechtsprechung zur Unternehmereigenschaft von Aufsichtsratsmitgliedern (Urteil v. 27.11.2019, Az. V R 23/19, V R 62/17 und dem betreffenden BMF-Schreiben v. 08.07.2021 (Gz. III C 2 - S 7104/19/10001 :003) Rechnung. Die Aufsichtsratsmitglieder sind ohne Selbstbehalt in die von der Gesellschaft unterhaltene D&O-Versicherung einbezogen. Ein Sitzungsgeld ist nicht vorgesehen.

Versorgungszusagen an Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen mit Ausnahme von Versorgungszusagen im Rahmen der Arbeitnehmer-Tätigkeit nicht.

Anwendung im Berichtsjahr und Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Knorr-Bremse AG.

Auf Basis des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems ergibt sich damit die in der Tabelle [Tab. → 4.12](#) ausgewiesene Gesamtorganvergütung für das Geschäftsjahr 2021. Diese wird nach der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zahlbar. Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2021 noch im Geschäftsjahr 2020 Kredite vom Unternehmen erhalten.

4.12 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder

| | 2021 | | 2020 | | |
|---|---------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % | |
| Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender) | Grundvergütung | 250 | 76% | 250 | 76% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 80 | 24% | 80 | 24% |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 330 | 100% | 330 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 357 | | 330 | |
| Franz-Josef Birkeneder** (Stellvertretender Vorsitzender) | Grundvergütung | 120 | 75% | 120 | 75% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 40 | 25% | 40 | 25% |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 160 | 100% | 160 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 187 | | 160 | |
| Kathrin Dahnke | Grundvergütung | 100 | 59% | 120 | 60% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 70 | 41% | 80 | 40% |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 170 | 100% | 200 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 140 | | 170 | |
| Dr. Thomas Enders (ab 30.06.2020) | Grundvergütung | 40 | 100% | - | - |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 40 | 100% | - | - |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 107 | | 40 | |
| Michael Jell** | Grundvergütung | 80 | 80% | 80 | 80% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 20 | 20% | 20 | 20% |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 100 | 100% | 100 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 100 | | 100 | |
| Werner Ratzisberger** | Grundvergütung | 80 | 80% | 80 | 80% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 20 | 20% | 20 | 20% |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 100 | 100% | 100 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 100 | | 100 | |
| Annemarie Sedlmair** | Grundvergütung | 80 | 100% | 60 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 80 | 100% | 60 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 80 | | 80 | |
| Dr. Stefan Sommer (ab 24.05.2021) | Grundvergütung | - | - | - | - |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | - | - | - | - |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 133 | | - | |
| Erich Starkl** | Grundvergütung | 80 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 80 | 100% | 80 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 80 | | 80 | |
| Julia Thiele-Schürhoff | Grundvergütung | 80 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 80 | 100% | 80 | 100% |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 80 | | 80 | |
| Sylvia Walter** (ab 24.05.2021) | Grundvergütung | - | - | - | - |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | - | - | - | - |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 53 | | - | |
| Dr. Theodor Weimer (ab 30.6.2020) | Grundvergütung | 40 | 100% | - | - |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | - | - | - | - |
| | Zufluss im Geschäftsjahr | 40 | 100% | - | - |
| | Erdient im Geschäftsjahr* | 125 | | 40 | |

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder

| | | 2021 | | 2020 | |
|---|---------------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Dr. Wolfram Mörsdorf (bis 30.06.2020) | Grundvergütung | 40 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | – | – | – | – |
| | Zufluss im Geschäftsjahr* | 40 | 100% | 80 | 100% |
| Heinz Hermann Thiele (ab 30.06.2020 bis 23.02.2021) | Grundvergütung | 60 | 86% | – | – |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | 10 | 14% | – | – |
| | Zufluss im Geschäftsjahr* | 70 | 100% | – | – |
| Wolfgang Tölsner (bis 30.06.2020) | Grundvergütung | 40 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | – | – | – | – |
| | Zufluss im Geschäftsjahr* | 40 | 100% | 80 | 100% |
| Georg Weiberg (bis 30.06.2020) | Grundvergütung | 40 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | – | – | – | – |
| | Zufluss im Geschäftsjahr* | 40 | 100% | 80 | 100% |
| Günter Wiese** (bis 20.05.2021) | Grundvergütung | 80 | 100% | 80 | 100% |
| | Zulagen für Ausschussmitgliedschaften | – | – | – | – |
| | Zufluss im Geschäftsjahr* | 80 | 100% | 80 | 100% |

* Für das Geschäftsjahr 2021 zahlbar mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022

** Vertreter/in der Arbeitnehmer

Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht 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 des Knorr-Bremse Konzerns dar.

Die angegebenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen unter [Tab. → 4.10 / Tab. → 4.11](#) und [Tab. → 4.12](#) die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene Gesamtvergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab. [Tab. → 4.13](#) Freiwillig wird darüber hinaus für die im

Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder die erdiente Vergütung ausgewiesen. Dies dient dazu, die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum möglichst transparent aufzuzeigen, indem die Entwicklung der erdienten Vergütung der Entwicklung der für den Konzern ausgewiesenen Ertragskennzahlen gegenübergestellt wird.

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 der Konzernumsatz, das EBIT, der Free Cashflow und das Ergebnis je Aktie (EPS) der Knorr-Bremse Gruppe sowie der Jahresüberschuss der Knorr-Bremse AG nach HGB.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gesamtbelegschaft des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland abgestellt. Die angegebenen Vergütungen bilden jeweils die tatsächlich im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung ab.

4.13 MEHRJAHRESVERGLEICH

| | 2021 | Veränderung | 2020 |
|---|-----------|-------------|-----------|
| | in Tsd. € | in % | in Tsd. € |
| Vorstandsvergütung | | | |
| <i>Erdiente Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder*</i> | | | |
| Dr. Jan Michael Mrosik (seit 01.01.2021) | 4.096 | - | - |
| Dr. Peter Laier (seit 01.01.2016) | 2.684 | -3% | 2.771 |
| Dr. Claudia Mayfeld (seit 01.05.2021) | 1.566 | - | - |
| Frank Markus Weber (seit 01.07.2020) | 2.702 | 12% | 2.418 |
| Dr. Jürgen Wilder (seit 01.09.2018) | 2.560 | -11% | 2.887 |
| <i>Zugeflossene Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder</i> | | | |
| Dr. Jan Michael Mrosik (seit 01.01.2021) | 1.343 | - | - |
| Dr. Peter Laier (seit 01.01.2016) | 1.710 | -8% | 1.862 |
| Dr. Claudia Mayfeld (seit 01.05.2021) | 652 | - | - |
| Frank Markus Weber (seit 01.07.2020) | 1.486 | -6% | 1.587 |
| Dr. Jürgen Wilder (seit 01.09.2018) | 1.824 | -3% | 1.884 |
| <i>Zugeflossene Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</i> | | | |
| Bernd Eulitz (bis 31.08.2020) | 1.040 | -68% | 3.273 |
| Ralph Heuwing (bis 30.04.2020) | 480 | -83% | 2.840 |
| Dr. Peter Laier (bis 31.12.2021) | 1.864 | - | - |
| Heinz Hermann Thiele (bis 31.03.2007) | 222 | -78% | 999 |
| Dr. Dieter Wilhelm (bis 30.06.2016) | 230 | 0% | 230 |
| Vor dem 31.12.2011 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder | 295 | 2% | 289 |
| Aufsichtsratsvergütung | | | |
| <i>Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</i> | | | |
| Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender) | 330 | 0% | 330 |
| Franz-Josef Birkeneder** (Stellv. Vorsitzender) | 160 | 0% | 160 |
| Kathrin Dahnke | 170 | -15% | 200 |
| Dr. Thomas Enders (ab 30.06.2020) | 40 | - | - |
| Michael Jell** | 100 | 0% | 100 |
| Werner Ratzisberger** | 100 | 0% | 100 |
| Annemarie Sedlmair** (ab 01.04.2019) | 80 | 33% | 60 |
| Dr. Stefan Sommer (ab 20.05.2021) | - | - | - |
| Erich Starkl** | 80 | 0% | 80 |
| Julia Thiele-Schürhoff | 80 | 0% | 80 |
| Sylvia Walter** (ab 20.05.2021) | - | - | - |
| Dr. Theodor Weimer (ab 30.06.2020) | 40 | - | - |
| <i>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</i> | | | |
| Dr. Wolfram Mörsdorf (bis 30.06.2020) | 40 | -50% | 80 |
| Heinz Hermann Thiele (ab 30.06.2020 bis 23.02.2021) | 70 | - | - |
| Wolfgang Tölsner (bis 30.06.2020) | 40 | -50% | 80 |
| Georg Weiberg (bis 30.06.2020) | 40 | -50% | 80 |
| Günter Wiese** (bis 20.05.2021) | 80 | 0% | 80 |
| Ertragskennzahlen | | | |
| <i>Knorr-Bremse Konzern</i> | | | |
| Umsatz (in EUR Mio.) | 6.706 | 9% | 6.157 |
| EBIT (in EUR Mio.) | 916 | 13% | 814 |
| Free Cashflow (in EUR Mio.) | 600 | -13% | 687 |
| Ergebnis je Aktie - unverwässert (in EUR) | 3,85 | 25% | 3,07 |
| <i>Knorr-Bremse AG</i> | | | |
| Jahresüberschuss nach HGB (in EUR Mio.) | 335 | -13% | 385 |
| Belegschaftsvergütung | | | |
| Belegschaft des Knorr-Bremse Konzerns in Deutschland | | in % | |
| | | 2% | |

* Freiwillige Angabe


** Vertreter/in der Arbeitnehmer

Dieser Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Vorstand und Aufsichtsrat haben diesen Vergütungsbericht in gesonderten Sitzungen am 25. März 2022 bzw. am 11. März 2022 beschlossen.

München, 25. März 2022



FRANK MARKUS WEBER
Finanzvorstand der
Knorr-Bremse AG



DR. CLAUDIA MAYFELD
Vorstand für Integrität und Recht der
Knorr-Bremse AG



PROF. DR. KLAUS MANGOLD
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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 29. März 2022

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Becker

Hanshen

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer