

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR MITGLIEDER DES VORSTANDS

(AUSZUG AUS DER EINLADUNG ZUR HAUPTVERSAMMLUNG 2020)

Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 – Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

A. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förde- rung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwick- lung der Knorr-Bremse AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Knorr-Bremse AG, stärker als der Markt zu wachsen und kontinuierlich eine erstklassige Marge zu erzielen. Es wird ein Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre geschaffen, indem auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden.

Das Vergütungssystem setzt Anreize, die im Einklang mit dieser Unternehmensstrategie stehen und diese unterstützen: Die kurz-

fristige variable Vergütung ist an den finanziellen Leistungskriterien Umsatz, Ergebnis vor Steuern und Zinsen (EBIT) und Net Working Capital (Nettoumlaufvermögen) sowie Qualität ausgerichtet. 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.

Im Zuge des erfolgreichen Börsengangs der Knorr-Bremse AG im Oktober 2018 wurde das Vorstandsvergütungssystem noch stärker an den Anforderungen der Aktionäre und auf die Marktpraxis in börsennotierten Unternehmen ausgerichtet. Bereits im Börsenprospekt war angekündigt worden, dass die langfristige variable Vergütung an den Börsenwert geknüpft werden sollte. Diese Entwicklung wird mit dem aktuell vorgeschlagenen Vergütungssystem fortgesetzt.

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 Wettbewerbern setzt Anreize zur langfristigen Profitabilität und zur operativen Weiterentwicklung sowie zur Umsetzung strategisch relevanter Projekte wie z.B. Technologieführerschaft durch F&E-Kompetenz.

Um die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter zu harmonisieren und eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Knorr-Bremse AG zu unterstützen, werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Aktien der Knorr-Bremse AG zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. 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 die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das neue Vergütungssystem gilt für die Vorstandsmitglieder Herren Eulitz, Dr. Laier und Dr. Wilder ab dem 1. Januar 2020, für Herrn Weber ab 1. Juli 2020 sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung („STI“) und die langfristige variable Vergütung („LTI“). Ferner sieht das Vergütungssystem Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, „**SOG**“) für die Vorstandsmitglieder vor.

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Festes Jahresgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens, Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung), Erstattung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung

Versorgungsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Betrag für die Zwecke der Altersversorgung • Es wird daneben keine betriebliche Altersversorgung gewährt
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Plantyp	• Zielbonus
Begrenzung des Auszahlungsbetrags	<ul style="list-style-type: none"> • 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender, „VV“) • 200 % des Zielbetrags (ordentliches Vorstandsmitglied „OVM“)
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz, EBIT und Net Working Capital (je 30 %) • Qualität (10 %) • Modifier (0,8-1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von Stakeholder-Zielen
Leistungskriterien	
Auszahlung	• Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses
Plantyp	• Performance Share Plan
Begrenzung des Auszahlungsbetrags	<ul style="list-style-type: none"> • 180 % des Zielbetrags (VV) • 200 % des Zielbetrags (OVM)
Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • 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“
Leistungskriterien	
Auszahlung	• Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der 4-jährigen Performance Periode
Sonstiges	
Aktienhalteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe eines festen Brutto-Jahresgehalts innerhalb von 4 Jahren und Halten über die Dauer der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die

in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile 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.

VV: 32 % OVM: 44 % - 47%	VV: 27 % OVM: 23 % - 24%	VV: 41 % OVM: 30 % - 32%
Erfolgsunabhängige Komponenten/ Feste Vergütung	Erfolgsunabhängige Komponenten/ Variable Vergütung	
Festes Jahresgehalt inkl. Nebenleistungen und Versorgungsentgelt	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
Jährliche Auszahlung		Auszahlung nach 4 Jahren

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 %.

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

2. Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt: Die Knorr-Bremse AG stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Knorr-Bremse AG einbezogen und der Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung wird erstattet. Zudem besteht eine Unfallversicherung (Todes- und Invaliditätsfall) für die Vorstandsmitglieder auf Kosten der Knorr-Bremse AG. Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein 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.

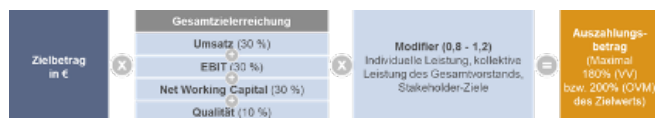
3. Variable Vergütungsbestandteile

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

die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

STI

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt im ersten Schritt von finanziellen Leistungskriterien ab. Im zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen.



Die vier finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind Umsatz, Ergebnis vor Steuern und Zinsen („**EBIT**“) und Net Working Capital (Nettoumlaufvermögen), mit jeweils 30 % gewichtet, und das Leistungskriterium Qualität mit einer Gewichtung von 10 %.

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

- 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.
- Das EBIT bezeichnet den im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesenen Gewinn nach Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. Das EBIT spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens und das Wertversprechen wider, kontinuierlich eine erstklassige Marge zu erzielen.

• Das Net Working Capital ist definiert als Summe aus Vorräten, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und vertraglichen Vermögenswerten, abzüglich Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und vertraglichen Verbindlichkeiten. Durch ein systematisches Net Working Capital Management wird die Innenfinanzierungskraft und die Mittelbindung gestärkt, wovon die Bilanzstruktur und Profitabilität profitieren.

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

Für die Leistungskriterien Umsatz, EBIT sowie Net Working Capital (Nettoumlaufvermögen) werden jeweils die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Knorr-Bremse AG ausgewiesene Werte bei der Ermittlung der Zielerreichung zu Grunde gelegt.

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

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die einzelnen Leistungskriterien, die aus der Budgetplanung abgeleitet werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung für die vier Leistungskriterien vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den Ist-Wert mit den Zielvorgaben (Budget-Wert) des jeweiligen Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des erreichten Ist-Werts zu dem vom Aufsichtsrat jeweils definierten Budget-Wert (in Prozent) die jeweilige Zielerfüllung wider und ergibt – für die finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und Qualität – die folgende Zielerreichung, wobei Werte zwischen den genannten Punkten linear interpoliert werden:

Vorgabe	Zielerreichung
< 80 %	0 %
80 %	50 %
100 %	100 %
120 %	200 %
> 120 %	200 %

Für das finanzielle Leistungskriterium Net Working Capital gilt dies umgekehrt, d.h. bei einem Quotienten von 120 % oder mehr ergibt sich eine Zielerreichung von 0 % und bei einem Quotienten von 80 % oder weniger ergibt sich eine Zielerreichung von 200 %.

Aus den finanziellen Leistungskriterien errechnet sich die Gesamtzielerreichung nach folgender Formel:

Gesamtzielerreichung = Zielerreichung Umsatz x 30 % + Zielerreichung EBIT x 30 % + Zielerreichung Net Working Capital x 30 % + Zielerreichung Qualität x 10 %

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs nicht-finanzielle Leistungskriterien und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder- und ESG-Zielen zu beurteilen.

- Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds können z.B. wichtige strategische Leistungen hinsichtlich des Verantwortungsbereichs oder individuelle Beiträge zu bedeutenden bereichsübergreifenden Projekten sein.
- Leistungskriterien, um die kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen, können z.B. die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands oder eine nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung sein.
- Im Bereich der Stakeholder-Ziele kann der Aufsichtsrat z.B. Leistungskriterien in den Bereichen „Safety, Health and Environment“

oder Diversity festsetzen. Insbesondere können hier auch Kriterien der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, zu denen sich die Knorr-Bremse AG bekennt, oder der Knorr-Bremse Klimastrategie 2030 berücksichtigt werden.

Der individuelle Modifier wird durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen abhängig von dem Grad der Erfüllung der nicht-finanziellen Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, für die Beurteilung der Leistung des Gesamtvorstands und für die Beurteilung der Erreichung von Stakeholder-Zielen bestimmt. Er kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Ziele und die Beurteilung, inwieweit die Ziele erreicht wurden, werden im Nachgang im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert.

Die aus den finanziellen Leistungskriterien errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem Modifier (0,8 bis 1,2) und dem festgelegten Zielbetrag in Euro multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der jährliche Auszahlungsbetrag des STI ist bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf maximal 200 % des Zielbetrags und beim Vorstandsvorsitzenden auf maximal 180 % 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.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

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

LTI

Der LTI ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen virtuelle Aktien der Knorr-Bremse AG gewährt werden. 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 („**Gewährungsgeschäftsjahr**“) und endet am 31. Dezember des dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahrs.

Zu Beginn des Gewährungsgeschäftsjahrs 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 Gewährungsgeschäftsjahrs.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Zielerreichung für den LTI ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt.



Die maßgeblichen Leistungskriterien für den Performance Share Plan sind der Total Shareholder Return („**TSR**“) der Knorr-Bremse AG im Vergleich zu dem jeweiligen TSR von Unternehmen aus drei Vergleichsgruppen („**relativer TSR**“) und die Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie (Earnings per Share, „**EPS**“). Die Kombination eines internen, finanziellen Leistungskriteriums (EPS) mit einem externen, kapitalmarktorientierten Kriterium (TSR) bildet die Ausrichtung des LTI auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft sowohl nach innen als auch nach außen ab.

Das EPS ist das im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Knorr-Bremse AG ausgewiesene, unverwässerte Ergebnis nach Steuern aus fortgeführten Aktivitäten je Aktie. Das EPS berücksichtigt zwei strategische Felder der Knorr-Bremse AG: die weitere profitable Wachstumsstrategie und die durchgängige Effizienz und Exzellenz.

Die Zielerreichung für das Leistungskriterium EPS wird ermittelt durch einen Vergleich zwischen dem durchschnittlichen EPS-Istwert und dem strategischen Zielwert des EPS während der Performance Periode. Der Quotient des durchschnittlichen EPS-Istwerts zu dem strategischen Zielwert des EPS (in Prozent) spiegelt die EPS-Zielerfüllung wider und ergibt die folgende Zielerreichung, wobei Werte zwischen den genannten Punkten linear interpoliert werden:

EPS Zielführung	Zielerreichung
< 80 %	0 %
80 %	50 %
100 %	100 %
140 %	200 %
> 140 %	200 %

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.

- 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., Haldex AB, 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 Aufzüge AG, Stabilus S.A.)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Vergleichsgruppe für zukünftige Tranchen vor Beginn der jeweiligen Performance Periode einseitig anzupassen.

Um die Zielerreichung der 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 wie folgt, wobei Werte zwischen den genannten Punkten linear interpoliert werden:

Durchschnittlicher relativer Rang	Zielerreichung
< 25. Perzentilrang	0 %
25. Perzentilrang	50 %
50. Perzentilrang	100 %
75. Perzentilrang	200 %
> 75. Perzentilrang	200 %

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich nach folgender Formel:

$$\text{Gesamtzielerreichung} = \text{Zielerreichung TSR} \times 50 \% + \text{Zielerreichung EPS} \times 50 \%$$

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

$$\text{Finale Anzahl virtueller Aktien} = \text{zugeteilte Anzahl virtueller Aktien} \times \text{Gesamtzielerreichung.}$$

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.

Der jährliche Auszahlungsbetrag des LTI ist bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf maximal 200 % des Zielbetrags und beim Vorstandsvorsitzenden auf 180 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Knorr-Bremse AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance Periode zur Zahlung fällig.

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

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

4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG)

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance Share Plan mit vierjähriger Performance Periode bildet die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung für den Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihres Dienstvertrags einen Mindestbestand an Aktien der Knorr-Bremse AG in Höhe von 100 % des festen Bruttojahresgehalts zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („SOG-Ziel“). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr für mindestens 25 % des Betrags des SOG-Ziels Aktien der Knorr-Bremse AG zu erwerben. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 7.490.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 4.030.000.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehen-

den 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 %.

Für das Geschäftsjahr 2020 gelten unter Berücksichtigung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts folgende Ausnahmeregelungen:

- Für Herrn Eulitz beträgt die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 EUR 11.287.000.
- Für Herrn Weber beträgt die Maximalvergütung für die Monate Juli bis Dezember des Geschäftsjahrs 2020 EUR 3.015.000.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf jeweils

180 % des Zielbetrags für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % für die ordentlichen Vorstandsmitglieder begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dienstvertrag Herr Eulitz: bis 31. Oktober 2024,
- Dienstvertrag Herr Dr. Laier: bis 31. Dezember 2023,
- Dienstvertrag Herr Dr. Wilder: bis 31. August 2021.
- Dienstvertrag Herr Weber: bis 30. Juni 2023.

Die Dienstverträge verlängern sich für die Dauer einer erneuten

Bestellung, soweit nichts anderes vereinbart wird.

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

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

2. Entlassungsschädigungen

Bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung 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.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von einem Jahr einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. 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.

IV. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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

Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vor-

standsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der Knorr-Bremse AG. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er das Management Board Europe Rail & Track, die Führungsebene 1 und die Führungsebene 2 einbezieht. Für die Gesamtbelegschaft differenziert der Aufsichtsrat zwischen außertariflichen Mitarbeitern und Tarifmitarbeitern. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

V. VERFAHREN ZUR FEST- UND ZUR UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptver-

sammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem gilt für die Vorstandsmitglieder Eulitz, Dr. Laier und Dr. Wilder seit dem 1. Januar 2020. Um das Vergütungssystem umzusetzen, hat der Aufsichtsrat im Namen der Knorr-Bremse AG mit den bestehenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbart und die Werte für das Geschäftsjahr 2020 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem festgesetzt.

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

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

Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 – Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Beitrag der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung

Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, 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.

II. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen jährlichen Grundvergütung in Höhe von EUR 250.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, in Höhe von EUR 120.000,00 für jeden Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und in Höhe von EUR 80.000,00 für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats. Zusätzlich erhalten die Vorsitzenden des Präsidiums (in der Satzung als „Präsidialausschuss“ bezeichnet) und des Prüfungsausschusses jeweils eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von EUR 60.000,00 und die übrigen Mitglieder des Präsidiums jeweils eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von EUR 20.000,00. Eine auf die feste jährliche Grundvergütung entfallende Umsatzsteuer erstattet die Knorr-Bremse AG, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, Umsatzsteuer in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben. Die feste jährliche Grundvergütung wird zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gekürzt, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder dem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahrs angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahrs einen Vorsitz innehat. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Knorr-Bremse AG unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen.

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

Die Hauptversammlung setzt die Aufsichtsratsvergütung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat in der Satzung oder durch Beschluss fest. Aktuell ist die Aufsichtsratsvergütung in der Satzung festgesetzt. Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Aufsichtsratsvergütung, insbesondere ihre Höhe und Ausgestaltung, weiterhin im Interesse der Knorr-Bremse AG und angemessen sind. Bei Bedarf schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung vor.

Abstimmungsergebnisse

**Abstimmungsergebnisse TOP 6 und TOP 7
zur ordentlichen Hauptversammlung der
Knorr-Bremse AG
30. Juni 2020**

Tagesordnungspunkt 6

Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Bei der Abstimmung wurden 152.594.664 gültige Stimmen abgegeben. Dies entspricht 94,66 % des eingetragenen Grundkapitals.

Es stimmten ab mit

Ja 148.708.200 Stimmen das entspricht 97,4531 %.

Nein 3.886.464 Stimmen das entspricht 2,5469 %.

Der Beschlussvorschlag wurde mit der erforderlichen Mehrheit angenommen.

Tagesordnungspunkt 7

Beschlussfassung über die Bestätigung der Vergütung und über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Bei der Abstimmung wurden 152.594.707 gültige Stimmen abgegeben. Dies entspricht 94,66 % des eingetragenen Grundkapitals.

Es stimmten ab mit

Ja 151.774.894 Stimmen das entspricht 99,4628 %.

Nein 819.813 Stimmen das entspricht 0,5372 %.

Der Beschlussvorschlag wurde mit der erforderlichen Mehrheit angenommen.