

---

**Erklärung zur Unternehmensführung  
für das Geschäftsjahr 2019**

---

## Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2019

### Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG

Vorstand und Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG haben am 26. November bzw. am 10. Dezember 2019 folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex verabschiedet:

„Die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft hat seit dem 1. Januar 2019 den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers veröffentlichten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit der nachstehenden Ausnahme entsprochen und wird ihnen ab dem 1. Januar 2020 mit der nachstehenden Ausnahme entsprechen:

Die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft wird den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019 voraussichtlich nicht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen voraussichtlich nicht binnen 45 Tagen nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums öffentlich zugänglich machen, wie jeweils in Ziffer 7.1.2 Satz 3 DCGK empfohlen. Dies ist auf die Umstellung der Rechnungslegungsstandards auf IFRS kurz vor dem Börsengang der Knorr-Bremse Aktiengesellschaft am 12. Oktober 2018 zurückzuführen, deren operative Umsetzung innerhalb der Knorr-Bremse Gruppe erst im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen werden wird. Ab dem Geschäftsjahr 2021, d.h. ab dem 1. Januar 2021, wird die Knorr-Bremse Aktiengesellschaft den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen in Entsprechung mit der Empfehlung in Ziffer 7.1.2 Satz 3 DCGK erstellen.

München, 10. Dezember 2019

#### **Knorr-Bremse Aktiengesellschaft**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat“

### **Weitere Anregungen des Kodex**

Darüber hinaus entspricht die Knorr-Bremse AG im Berichtszeitraum mit folgender Ausnahme freiwillig den nicht obligatorischen Anregungen des Kodex: Abweichend von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 letzter Satz DCGK sehen die Vorstandsverträge für den Fall dauerhafter Invaliderität bzw. Tod des Vorstandsmitglieds eine vorzeitige Auszahlung von langfristigen Vergütungskomponenten vor.

### **Weitere Unternehmensführungspraktiken und Compliance**

Über die gesetzlichen Regelungen und den DCGK hinaus ist verantwortungsbewusstes Handeln in allen Bereichen des Konzerns für die Knorr-Bremse AG wichtig. Unsere internen Leitlinien können auf der Website unter Investor Relations/Code of Conduct sowie Investor Relations/Compliance eingesehen werden. Weitergehende Informationen darüber, wie wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und nachhaltiges Wachstum fördern, sowie über unser weitergehendes gesellschaftliches Engagement finden Sie ebenfalls auf der Website im Bereich Verantwortung.

### **Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse**

Erläuterungen zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrats sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse finden Sie im Corporate Governance Bericht sowie im Bericht des Aufsichtsrats (<https://ir.knorr-bremse.com/corporate-governance-de>).

### **Festlegungen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG und Angaben zu den Mindestanteilen von Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats**

Die Anforderungen aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen werden bislang wie folgt erfüllt:

- Dem Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG gehören drei weibliche Mitglieder an, davon zwei Vertreterinnen der Anteilseignerseite und eine Vertreterin der Arbeitnehmerseite. Dies entspricht auf der Anteilseignerseite einem Frauenanteil von 33 % und erfüllt – bei getrennter Betrachtung der Bänke – die gesetzliche Mindestquote von 30 %. Bezogen auf den gesamten Aufsichtsrat entspricht dies einem Frauenanteil von 25 %.
- Der Frauenanteil im Vorstand der Knorr-Bremse AG beträgt 0 %. Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 20% festgelegt, die bis zum 30. Juni 2023 zu erreichen ist.
- In der ersten Führungsebene der Knorr-Bremse AG unterhalb des Vorstands lag der Frauenanteil zum 31. Dezember 2019 bei 15,4 %, in der zweiten Führungsebene bei 0 %. Als Zielgrößen wurden für die erste Führungsebene 7,7 % (entsprechend dem Status quo bei Festlegung der Zielgrößen im Jahr 2018) und für die zweite Führungsebene 16,7 % festgelegt, die für beide Zielgrößen bis zum 30. Juni 2023 zu erreichen bzw. zu erhalten sind.

### **Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat, Diversitätskonzept im Hinblick auf die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat hat ein Kompetenzprofil sowie Ziele für seine Zusammensetzung mit Mindestquoten hinsichtlich des Geschlechts und der Internationalität der

Aufsichtsratsmitglieder (Diversität) verabschiedet. Damit stellt er sicher, dass seine Mitglieder insgesamt die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Aufsichtsratsarbeit erfüllen. Gefordert werden zum Beispiel spezifische Fachkenntnisse über die Schienen-, Nutzfahrzeug- und Automobilindustrie einschließlich der Zulieferbranche sowie über die wesentlichen Märkte, in denen Knorr-Bremse tätig ist; über Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der für Knorr-Bremse relevanten Technologien und verwandten Bereichen und auf dem Gebiet der Digitalisierung und der intelligenten und digital vernetzten Informatikanwendungen (Industrie 4.0) sowie Erfahrungen in den Bereichen Management, Mitarbeiterführung, Rechnungswesen, Controlling und Risikomanagement, Corporate Governance und Corporate Compliance. Nicht jedes Mitglied muss in allen Wissensgebieten gleich bewandert sein; vielmehr sollen sich die verschiedenen Kompetenzen der Mitglieder ergänzen.

Nach dem Kompetenzprofil soll mindestens ein Mitglied über Sachverstand in den Bereichen Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen („Financial Expert“). Der oder die Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll besondere Kenntnisse in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollsystemen vorweisen. Sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht sollen die Aufsichtsratsmitglieder bereit und im Stande sein, sich im Rahmen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit hinreichend zu engagieren. Dies umfasst insbesondere die Bereitschaft zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Zur Diversität werden unterschiedliche berufliche und internationale Erfahrungen erwartet; der Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat muss gemäß § 96 Abs. 2 AktG jeweils mindestens 30 % betragen. Weitere Eckpunkte sind eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder, die Vermeidung von Interessenkonflikten, eine grundsätzliche Altersgrenze von 70 Jahren zum Zeitpunkt der Wahl und eine grundsätzliche maximale Zugehörigkeitshöchstdauer von 15 Jahren bzw. drei Amtszeiten.

In seiner derzeitigen Besetzung erfüllt der Aufsichtsrat nach eigener Prüfung die Anforderungen des Kompetenzprofils mit Ausnahme der Geschlechterquote von mindestens 30%, die seit dem Börsengang gemäß §§ 96 Abs. 2 AktG, 25 Abs. 2 EGAktG bei erforderlich werdenden Neuwahlen Anwendung findet und die bislang nur bei isolierter Betrachtung der Anteilseignerseite erfüllt wird. Der Arbeitnehmerseite gehört aktuell ein weibliches Aufsichtsratsmitglied an.