

VERGÜTUNGSBERICHT
BILFINGER SE

2022



BILFINGER

Vergütungsbericht der Bilfinger SE für das Geschäftsjahr 2022

In diesem Vergütungsbericht wird die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2022 klar und verständlich dargestellt und erläutert.

Der Vergütungsbericht ist entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019; „ARUG II“) erstellt.

Es wird nachfolgend die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Bilfinger SE individualisiert und detailliert hinsichtlich Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile dargelegt. *Gewährt* ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II), wenn er dem Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied faktisch zugeflossen ist, unabhängig davon, ob dies auf wirksamer und existierender rechtlicher Grundlage erfolgte. *Geschuldet* ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II), wenn er nach rechtlichen Kategorien fällig ist, aber (noch) nicht gewährt wurde, also noch nicht faktisch dem Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied zugeflossen ist.

Ergänzend wird zudem auf die für das Geschäftsjahr 2022 zugesagte und erdiente Vergütung der Vorstandsmitglieder eingegangen, angelehnt an die frühere Vergütungsdarstellung in den Berichten nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex, zuletzt in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“).

Dabei ist für das Geschäftsjahr 2022 neben dem Anfang 2021 vom Aufsichtsrat beschlossenen sowie von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand teilweise auch noch das vorgehende Vorstandsvergütungssystem aus dem Jahr 2015 relevant, worauf an entsprechender Stelle eingegangen wird.

Das bisherige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gilt seit 2010. Die Hauptversammlung 2022 beschloss ein aktualisiertes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit Geltung seit 1. Januar 2022. Diese erhöhte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird erstmalig im Geschäftsjahr 2023 gewährt und dazu entsprechend erstmalig im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach Vorlage an die Hauptversammlung 2023 auf der Internetseite der Bilfinger SE veröffentlicht und dort für zehn Jahre zur Verfügung gestellt.

Hinweise:

Aufgrund vorgenommener Rundungen von Zahlenangaben kann es vorkommen, dass sich einzelne Zahlen nicht genau auf die angegebene Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie Bezug nehmen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im vorliegenden Vergütungsbericht darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich verallgemeinernd auf männliche, weibliche und diverse Personen in gleicher Weise.

Dieser Vergütungsbericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen von der deutschen Fassung ist die deutsche Fassung des Vergütungsberichts maßgeblich.

Inhaltsverzeichnis

1	Rückblick Geschäftsjahr 2022	4
2	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder	6
2.1	Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems 2021	7
2.1.1	Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	7
2.1.2	Angemessenheit der Vorstandsvergütung	7
2.2	Überblick über die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems 2021	9
2.3	Feste Vergütung im Geschäftsjahr 2022	10
2.3.1	Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen	10
2.3.2	Betriebliche Altersversorgung und Versorgungsentgelt	10
2.4	Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022	11
2.4.1	Short Term Incentive (STI)	11
2.4.1.1	Systematik	11
2.4.1.2	Festlegung und Erfüllung der STI-Kriterien	12
2.4.2	Long Term Incentive (LTI)	14
2.4.2.1	Systematik	14
2.4.2.2	Festlegung und Erfüllung der LTI-Kriterien	15
2.4.2.2.1	LTI-Tranchen 2021-2024 und 2022-2025	15
2.4.2.2.2	LTI-Tranchen 2019-2021 und 2020-2022	16
2.5	Zugesagte und gewährte Aktien	19
2.6	Weitere Leistungen mit Vergütungscharakter und Bestandteile des Vergütungssystems	20
2.6.1	Sonderzahlung	20
2.6.2	Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	21
2.6.3	Leistungen im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit	21
2.6.3.1	Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung	21
2.6.3.2	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung	21
2.6.3.3	Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung	22
2.6.3.4	Zugesagte und gewährte Leistungen an im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	22
2.6.4	Keine anderen Leistungen mit Vergütungscharakter	23
2.6.5	Aktienwerbs- und Aktienhalteverpflichtung	23
2.7	Zielvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	24
2.8	Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung	25
2.8.1	Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen	25
2.8.2	Einhaltung der Maximalvergütung	26
2.8.3	Einhaltung und Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem	27
2.8.4	Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses	27
2.9	Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Sinne von § 162 AktG	28
2.10	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung	30
3	Vergütung des Aufsichtsrats	32
3.1	Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems	32
3.2	Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022	32
3.3	Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung im Sinne von § 162 AktG	33
3.4	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung	34
4	Sonstiges	36
5	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	37

1 Rückblick Geschäftsjahr 2022

Das Geschäftsjahr 2022 war für Bilfinger ein weiteres Jahr in einem herausfordernden Gesamtumfeld mit makroökonomischen Unsicherheiten durch Krieg und Energiekrise, Inflation, Engpässe in Lieferketten von Kunden sowie der Aus- und Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie. Bilfinger konnte dieses Geschäftsjahr trotzdem erfolgreich abschließen und alle gesetzten und dem Kapitalmarkt kommunizierten Ziele erreichen sowie teils übertreffen. Auftragseingang und Umsatz konnten zweistellig gesteigert werden und fielen mit 4,6 bzw. 4,3 Mrd. € entsprechend höher als im Vorjahr aus. Der Free Cashflow überstieg mit 136 Mio. € das bereits gute Ergebnis des Vorjahres (115 Mio. €) um 18 % und damit deutlich. Auch das um Sondereinflüsse bereinigte EBITA stieg gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 weiter auf 140 Mio. € an und die erreichte operative EBITA-Marge von 3,2 % entsprach der Planung. Insbesondere aufgrund der Aufwendungen im Zusammenhang mit dem im November 2022 beschlossenen Effizienzprogramm fiel das berichtete EBITA im Ergebnis erheblich geringer aus und erreichte 75 Mio. €, was einer EBITA-Marge von 1,8 % entsprach. Bei dem Effizienzprogramm handelt es sich um eine Investition in die Zukunft von Bilfinger, durch das ab Ende 2023 etwa 55 Mio. € pro Jahr eingespart und davon etwa ein Viertel zusätzlich in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter reinvestiert werden soll. Mit diesem Programm werden Arbeits- und Prozessabläufe optimiert, Strukturen vereinfacht und Kosten gesenkt. Es unterstützt den operativen Wachstumskurs von Bilfinger und entsprechend die Erreichung der gesetzten Mittelfristziele.

Zudem gab es im Geschäftsjahr 2022 personelle Änderungen im Vorstand der Bilfinger SE. Zu Beginn des Geschäftsjahres war der Vorstand zunächst mit zwei Mitgliedern besetzt. Christina Johansson, Vorstandsmitglied und Chief Financial Officer (CFO), hatte dabei seit dem Ausscheiden des früheren Vorstandsvorsitzenden Anfang 2021 übergangsweise, d.h. bis zur Bestellung eines neuen Vorstandsvorsitzenden (die „**Übergangszeit**“, die vom 20. Januar 2021 bis 28. Februar 2022 andauerte), auch die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Vorstandsvorsitzenden (als Interim-CEO) zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben übernommen. Auch das weitere Vorstandsmitglied und Chief Operating Officer (COO) Duncan Hall hatte für diese Übergangszeit weitere Aufgaben, unter anderem für das Ressort Compliance, übernommen. Die Übergangszeit endete, als mit Wirkung zum 1. März 2022 Dr. Thomas Schulz als neuer Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer (CEO) bestellt wurde und seine Tätigkeit aufnahm. Ab diesem Zeitpunkt entsprachen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Vorstand wieder der Geschäftsverteilung bis Anfang 2021.

Mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2022 legte Frau Johansson ihr Amt als Vorstandsmitglied und CFO aus persönlichen Gründen nieder. An ihrer Stelle wurde Matti Jäkel als neues Vorstandsmitglied und CFO mit Wirkung ab 1. Juli 2022 in den Vorstand bestellt. Der Vorstandsvertrag von Frau Johansson endete zum Ablauf des 30. September 2022. Herr Hall legte ebenfalls aus persönlichen Gründen sein Amt mit Wirkung zum Ablauf des 13. September 2022 nieder, steht dem Vorstand aber weiterhin in beratender Funktion zur Verfügung bis zum Ende seines Vorstandsvertrags zum Ablauf des 30. Juni 2023. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Herrn Hall wurden zwischen den zwei gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern Herrn Dr. Schulz und Herrn Jäkel aufgeteilt. Seitdem besteht der Vorstand (wieder) aus zwei Mitgliedern.

Die Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder basiert – bis auf zeitlich nachlaufende Vergütungsbestandteile – auf dem Vorstandsvergütungssystem, wie es nach grundlegender Überarbeitung vom Aufsichtsrat am 9. Februar 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligt wurde (das „**Vorstandsvergütungssystem 2021**“). Für die Übergangszeit (d.h. bis zum 28. Februar 2022) war mit den damaligen Vorstandsmitgliedern Frau Johansson und Herrn Hall eine erhöhte Vergütung wegen der zusätzlichen, besonderen Tätigkeiten und Aufgaben vereinbart worden.

Der Aufsichtsrat überprüfte – auch unter Berücksichtigung der Kritik von Investoren im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht 2021 – das Vorstandsvergütungssystem 2021 und wird der Hauptversammlung 2023 ein aktualisiertes System zur Billigung vorlegen, welches ab dem 1. Januar 2024 gelten soll.

Im Aufsichtsrat der Bilfinger SE gab es im Geschäftsjahr 2022 keine personellen Veränderungen. Hinsichtlich der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschloss die Hauptversammlung 2022 eine Aktualisierung des Vergütungssystems und Erhöhung der Vergütung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022. Diese erhöhte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird erstmalig im Geschäftsjahr 2023 gewährt und dazu entsprechend erstmalig im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet.

2 Die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 basiert auf einer grundlegenden Überarbeitung des vorhergehenden Systems der Vorstandsvergütung unter anderem vor dem Hintergrund des ARUG II. Es wurde vom Aufsichtsrat am 9. Februar 2021 in der aktualisierten Form beschlossen und nach Vorlage an die Hauptversammlung von dieser am 15. April 2021 gebilligt. Das Vorstandsvergütungssystem 2021 ist klar und verständlich gestaltet. Es wurde gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem aus 2015 vereinfacht und ist seit dem Geschäftsjahr 2021 bei den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich implementiert.

Die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 beruht zudem teilweise noch auf dem vorhergehenden Vorstandsvergütungssystem, welches der Aufsichtsrat der Bilfinger SE im Jahr 2015 beschlossen und die Hauptversammlung am 7. Mai 2015 gebilligt hatten (das „**Vorstandsvergütungssystem 2015**“). Dieses war entsprechend in den damaligen Vorstandsverträgen umgesetzt worden. Darüber hinaus können im Geschäftsjahr 2022 für ehemalige Vorstandsmitglieder auch frühere Vorstandsvergütungssysteme die Grundlage für eine Vergütung im weiteren Sinne, insbesondere bei der Pension, sein. Darauf wird bei Bedarf an entsprechender Stelle eingegangen.

Bevor auf die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder im relevanten Geschäftsjahr 2022 im Detail eingegangen wird, erfolgt zunächst zum besseren Verständnis eine zusammenfassende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und dessen Anwendung. Eine ausführliche Beschreibung des Vorstandsvergütungssystems 2021, wie es von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligt wurde, ist abrufbar unter: <https://www.bilfinger.com/investoren/corporate-governance/verguetung-vorstand-und-aufsichtsrat/>

2.1 Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems 2021

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 ist transparent und anreizorientiert gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II und berücksichtigt die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung („DCGK 2022“), soweit nicht eine Abweichung erklärt wird.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht neben festen Vergütungsbestandteilen aus einer variablen Vergütung mit zwei Komponenten, einer einjährigen und einer mehrjährigen. Durch das Vergütungssystem soll sichergestellt werden, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesellschaft steht. So sollen besondere Leistungen stärker honoriert werden; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern.

2.1.1 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und diese unterstützen: Die einjährige variable Vergütung ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Entwicklung des EBITA (*Earnings before Interest, Taxes and Amortisation*) und Entwicklung des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns ausgerichtet. Beide Kennzahlen gehören zu den zentralen Steuerungskennzahlen im Konzern. Über den individuellen Performance-Faktor („IPF“) berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie ESG-Ziele (*Environmental, Social & Governance*).

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder überwiegend am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, nimmt die mehrjährige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die mehrjährige variable Vergütung wird in Form eines Performance Share Plans mit einjähriger Performance-Periode und anschließender dreijähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des unbereinigten Return on Capital Employed für den Bilfinger-Konzern nach Steuern („ROCE“) während der Performance-Periode maßgeblich. Auch der ROCE ist eine der zentralen Steuerungskennzahlen im Konzern.

Beide variablen Vergütungskomponenten fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie der nachhaltig zu erzielende Umsatz, EBITA, Free Cashflow sowie ROCE sind und entsprechend ein Gleichlauf mit dem Vergütungssystem und dessen Anreizstruktur sichergestellt wird. Die vorgenannten Kenngrößen werden auf Basis des jeweiligen Budgets in Abhängigkeit des zu erwartenden Markt- und Wettbewerbsumfelds sowie der zukünftigen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder festgelegt. Darüber hinaus trägt die Ausgestaltung der Anpassungsmöglichkeiten des Short Term Incentive durch den individuellen Performance-Faktor der individuellen Anreizsetzung für die Vorstandsmitglieder und der wachsenden Bedeutung von am nachhaltigen Wirtschaften ausgerichteten ESG-Zielen Rechnung.

Um darüber hinaus eine noch stärkere Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionäre (als einer wichtigen Gruppe von Stakeholdern) zu erreichen und um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Bilfinger SE zu sichern, werden die Vorstandsmitglieder allgemein verpflichtet, Aktien der Bilfinger SE zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied in ihrem Eigentum zu halten.

2.1.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Durch das Vorstandsvergütungssystem 2021 – wie auch schon durch die vorhergehenden Vorstandsvergütungssysteme – soll sichergestellt werden, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesell-

schaft steht. So sollen besondere Leistungen stärker honoriert werden; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich durch das zuständige Präsidium des Aufsichtsrats und auf Basis seiner Empfehlung durch den Aufsichtsrat geprüft.

Für die Angemessenheitsprüfung und Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ziehen Präsidium und Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung G.3 des DCGK 2022 insbesondere Vergütungsdaten von einer ausgewählten Gruppe deutscher und europäischer Unternehmen (*Peer Group*) heran, die der Aufsichtsrat vorrangig nach den Kriterien einer Vergleichbarkeit nach Branche, Mitarbeiteranzahl oder ähnlicher Situation des Unternehmens unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit von Vergütungsdaten ausgewählt hat. Die Zusammensetzung dieser Peer Group überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig. Für das Geschäftsjahr 2022 setzt sich die Peer Group – unverändert zum Geschäftsjahr 2021 – aus den Unternehmen Arcadis, Fraport, GEA Group, Heidelberger Druckmaschinen, MTU Aero Engines, Knorr-Bremse, Krones, Petrofac und Wood Group zusammen. Gleichzeitig berücksichtigen Präsidium und Aufsichtsrat bei der Prüfung im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK 2022 das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Durchschnittsvergütung der Führungsebene 1, was nach unternehmensinterner Definition die Mitarbeiter der Führungskreise 1 und 1a umfasst, wie auch der Durchschnittsvergütung aller Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten), die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden. Dies umfasst alle operativen Bilfinger Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger Noell GmbH, die nicht vom Shared Service Center betreut wird.

2.2 Überblick über die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems 2021

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Jahresgrundgehalt	In zwölf gleichen Raten, zahlbar jeweils am Ende eines Kalendermonats
Nebenleistungen	Insb. Privatnutzung Dienstwagen, Fahrernutzung aus dem Pool, soweit verfügbar, Kommunikationsmittel, Unfallversicherung
Betriebliche Altersversorgung („bAV“) oder Versorgungsentgelt	Zusage einer bAV in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse oder Zahlung in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente Jährlicher Beitrag von bis zu 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts Zahlung des jährlichen Beitrags bzw. des jährlichen Versorgungsentgelts einmal jährlich zumeist zum Datum des Eintritts mit ratierlicher Zuschreibung pro Monat
Variable Vergütungsbestandteile	
Einjährige variable Vergütung (STI)	Plantyp: Zielbonus Begrenzung: 200 % des Zielbetrags Leistungskriterien: EBITA (50 %) und Free Cashflow (50 %) zusätzlich IPF als Faktor (0,8-1,2) Bemessungszeitraum: Ein Jahr vorwärtsgerichtet Auszahlungszeitpunkt: Zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt wird
Mehrfähige variable Vergütung (LTI)	Plantyp: Performance Share Plan mit Aktienhalteverpflichtung Begrenzung: 200 % des Zielbetrags (am Ende der Performance-Periode) Leistungskriterium: ROCE (100 %) Performance-Periode: Ein Jahr vorwärtsgerichtet, danach dreijährige Aktienhaltepflicht Auszahlung: Aktien oder bar (mit Aktienerwerbsverpflichtung) Zeitpunkt der Auszahlung bzw. Aktienzuteilung: Vierzehnter Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird
Weitere Leistungen und Bestandteile	
Sonderzahlung	Im Ausnahmefall aufgrund besonderer Leistung oder außergewöhnlichen Erfolgs
Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile Ggf. Sign-on-Bonus und/oder ggf. Garantie einer Mindestvergütung
Malus- und Clawback-Regelung	Kürzung oder Streichung von STI- oder LTI-Auszahlung bzw. Rückforderung (innerhalb von 5 Jahren) bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem schwerwiegendem Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen: <ul style="list-style-type: none"> die Grundsätze im Bilfinger Verhaltenskodex oder Sorgfaltspflichten bei der Unternehmensleitung oder entsprechende Organisations- und Überwachungspflichten bei Verstoß durch Arbeitnehmer der Bilfinger SE oder durch Organmitglieder oder Arbeitnehmer von mit der Bilfinger SE verbundenen Unternehmen gegen den Bilfinger Verhaltenskodex Zudem Rückforderung von STI und/oder LTI, wenn der veröffentlichte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und nachträglich korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer STI und/oder LTI geschuldet werden. Nachzahlung, wenn danach ein höherer STI und/oder LTI geschuldet wären.
Aktienerwerbs- und Aktienhaltevorschriften	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft in jedem Geschäftsjahr mit einem Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) von zusammen einem Fünftel des Jahresgrundgehalts Anrechnung von Übererfüllungen in einem Jahr auf folgende Jahre und von Aktien, die das Vorstandsmitglied im Rahmen des LTI erhält oder erwirbt Begrenzung der Erwerbspflicht auf insgesamt eine Anzahl von Aktien mit einem Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) von zusammen einem Jahresgrundgehalt Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Halten der entsprechend erworbenen Aktien (bis zur Begrenzung) während der gesamten Zeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied
Maximalvergütung	Absolute Begrenzung der für ein Geschäftsjahr erdienten und zu zahlenden Gesamtvergütung (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) Gesamtvergütung umfasst Jahresgrundgehalt, STI und LTI, etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen, eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur bAV bzw. Versorgungsentgelt sowie Nebenleistungen Für Vorstandsvorsitzende beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 5.300 T€ und für ordentliche Vorstandsmitglieder brutto EUR 3.500 T€; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden

2.3 Feste Vergütung im Geschäftsjahr 2022

2.3.1 Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen

Das Jahresgrundgehalt im Geschäftsjahr 2022 betrug normalerweise für Duncan Hall als Vorstandsmitglied und COO 600 T€ und für Christina Johansson als Vorstandsmitglied und CFO 650 T€. Mit Frau Johansson wurde der Vorstandsdienstvertrag einvernehmlich zum Ablauf des 30. September 2022 beendet. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Hall läuft noch bis 30. Juni 2023. Für die Übergangszeit wurde das Jahresgrundgehalt von Frau Johansson auf das des vorherigen Vorstandsvorsitzenden von 1.200 T€ angehoben und das von Herrn Hall um 40% erhöht. Insgesamt betrug das gewährte Jahresgrundgehalt im Jahr 2022 entsprechend für Frau Johansson 417 T€ (zuzüglich 163 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags) und für Herrn Hall 463 T€ (zuzüglich 177 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand).

Das Jahresgrundgehalt des Vorstandsvorsitzenden Dr. Thomas Schulz beträgt normalerweise 1.200 T€. Aufgrund des Beginns seiner Vorstandstätigkeit bei Bilfinger zum 1. März 2022 betrug das gewährte Jahresgrundgehalt für 2022 1.000 T€. Für das seit 1. Juli 2022 tätige Vorstandsmitglied und CFO Matti Jäkel ist das Jahresgrundgehalt mit 550 T€ vertraglich geregelt; entsprechend betrug das gewährte Jahresgrundgehalt im Jahr 2022 275 T€.

Die Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf übliche Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen. Diese Nebenleistungen umfassten im Geschäftsjahr 2022 insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens für jedes Vorstandsmitglied, auch zur privaten Nutzung. Herr Hall hat keinen Dienstwagen in Anspruch genommen, weswegen ihm Heimreise- und Übernachtungskosten bis zu einem Umfang von 23 T€ pro Jahr erstattet bzw. von der Bilfinger SE übernommen werden.

2.3.2 Betriebliche Altersversorgung und Versorgungsentgelt

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 eine Altersversorgung. Die Zusage einer Altersversorgung kann in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (*betriebliche Altersversorgung, bAV*) oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente gewährt werden.

Bei der Zusage einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse erhalten die Vorstandsmitglieder im Ruhestand ab einem Alter von 62 Jahren Ruhegehaltszahlungen bzw. deren Hinterbliebene Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen. Die Altersversorgungsvereinbarung von Frau Johansson umfasst nur Ruhegehaltszahlungen. Die vorhergehend beschriebenen Leistungen sind auf einen externen Versorgungsträger in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse ausgelagert und beruhen auf den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten jährlichen Beiträgen des Unternehmens an die Unterstützungskasse. Sämtliche künftigen Versorgungsansprüche sind vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall prinzipiell keinerlei Belastung mehr für die Gesellschaft entsteht.

Der zugesagte jährliche Beitrag für Frau Johansson betrug normalerweise 325 T€ (50 % des Jahresgrundgehalts). Für die Übergangszeit war der Beitrag für Frau Johansson durch eine ergänzende Vereinbarung um eine monatliche Zuteilung von 18 T€ erhöht, so dass der Gesamtbeitrag für Frau Johansson im Jahr 2022 280 T€ (einschließlich der Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags) betrug. Herr Jäkel ist ein jährlicher Beitrag von 230 T€ zugesagt. Der Gesamtbetrag für ihn im Jahr 2022 betrug entsprechend 115 T€.

Herr Dr. Schulz und Herr Hall haben keine Altersversorgungsvereinbarung abgeschlossen, sondern bekommen jährlich ein Versorgungsentgelt ausgezahlt. Bei Herrn Hall beträgt dies 270 T€ pro

Jahr, welches für die Übergangszeit auf 378 T€ pro Jahr erhöht wurde. Er erhielt entsprechend für das Geschäftsjahr 2022 ein Versorgungsentgelt von 288 T€ (einschließlich der Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand). Das Versorgungsentgelt von Herrn Dr. Schulz beläuft sich auf 400 T€ pro Jahr, zahlbar mit dem Dezember-Gehalt, weswegen er entsprechend für die Zeit seiner Bilfinger Tätigkeit im Jahr 2022 ein Versorgungsentgelt von 333 T€ gewährt bekam.

In der folgenden Tabelle sind die von der Gesellschaft für das Jahr 2022 geleisteten Zuführungen zur Unterstützungskasse und die voraussichtlichen jährlichen Pensionsansprüche beziehungsweise die (voraussichtliche) Höhe der Kapitalzahlung der gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bei Eintritt des Pensionsfalls aufgeführt, unter Annahme des Eintritts im Alter von 62 Jahren (soweit nicht anders angegeben).

ALTERSVERSORGUNG	Voraussichtliche Höhe der Kapitalzahlung bei Eintritt des Pensionsfalls	Voraussichtlicher jährlicher Pensionsanspruch bei Eintritt des Pensionsfalls	Zuführung zur Unterstützungskasse	
			2022	2021
in T€				
Duncan Hall ^a (Mitglied bis 13.9.2022)	–	–	–	–
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	1.475	43	280 ^b	523
Matti Jäkel (Mitglied seit 1.7.2022)	647	20	115 ^c	–
Dr. Thomas Schulz ^a (Vorsitzender seit 1.3.2022)	–	–	–	–
	2.122	63	395	523

a Das Vorstandsmitglied bekommt ein Versorgungsentgelt ausgezahlt. Es erfolgen keine Zuführungen an die Unterstützungskasse.

b Zuführungen zur Unterstützungskasse für 2022 für die Zeit bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022, einschließlich des erhöhten Aufwands für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und in Höhe von 81 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

c Zuführungen zur Unterstützungskasse für 2022 anteilig reduziert aufgrund unterjährigen Eintritts in den Vorstand.

Der nach IAS 19 ermittelte Anwartschaftsbarwert der Pensionsverpflichtungen für die vor dem Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen beträgt 24.119 (Vorjahr 28.149) T€.

2.4 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen, einem kurzfristigen (Short Term Incentive - *STI*) und einem langfristigen (Long Term Incentive - *LTI*).

2.4.1 Short Term Incentive (STI)

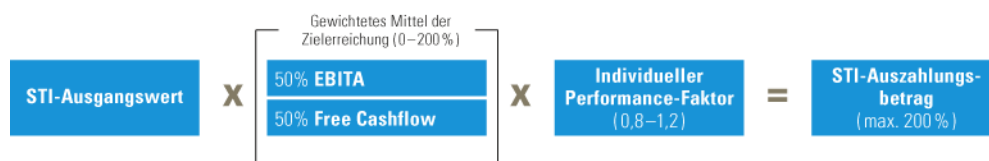
2.4.1.1 Systematik

Der STI basiert auf der Erreichung der gleichgewichteten wirtschaftlichen Erfolgsziele EBITA (berichtet oder bereinigt) und Free Cashflow unter Einfluss des individuellen Performance-Faktors (*IPF*).

Der jährliche Ausgangswert des STI, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, beträgt nach Vereinbarung für den gegenwärtigen Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Schulz 850 T€ (d.h. für 2022 anteilig 708 T€) und für das gegenwärtige Vorstandsmitglied und CFO Herrn Jäkel 450 T€ (d.h. für 2022 anteilig 225 T€). Er betrug normalerweise für Herrn Hall als Vorstandsmitglied und COO 500 T€, erhöht für die Übergangszeit um 40 % pro Jahr, und für Frau Johansson als Vorstandsmitglied und CFO 600 T€, erhöht für die Übergangszeit auf 1.000 T€ pro Jahr. Entsprechend betrug der Ausgangswert 2022 für Herrn Hall 533 T€ (einschließlich 149 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand) und für Frau Johansson anteilig 517 T€ (einschließlich 150 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags).

Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres bei entsprechender Zielerfüllung und ergibt sich durch Multiplikation des Ausgangswerts mit dem gewichteten Mittel des Zielerreichungsgrads der beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele und dem für jedes Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr festgelegten IPF. Die Zielerreichungsgrade errechnen sich auf Basis der tatsächlichen Erreichung des EBITA und des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns im Geschäftsjahr zu den jeweils festgelegten Ziel-, Minimal- und Maximalwerten (mit einer absoluten Obergrenze bei 200 % des Ausgangswerts – ‚Cap‘). Hinzu kommt der IPF, der als Faktor zwischen 0,8 und 1,2 betragen kann. Er basiert auf der Beurteilung der individuellen Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds in Orientierung an den festgelegten Kriterien und, soweit relevant, unvorhergesehenen Ereignissen. Der Auszahlungsbetrag (brutto) für den STI ist auf 200 % des STI-Ausgangswerts begrenzt. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit besteht ein Anspruch auf die Zahlung des STI für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis.

SHORT TERM INCENTIVE



2.4.1.2 Festlegung und Erfüllung der STI-Kriterien

Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für die wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI festgelegt und wie folgt erfüllt unter Berücksichtigung vorbehaltener und vom Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 im Einzelfall:

WIRTSCHAFTLICHE ERFOLGSKRITERIEN STI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50 %)	Zielwert (Zielerreichung 100 %)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200 %)	Tatsächlich erreichter Wert (nach etwaiger Anpassung)	Zielerreichungs- grad in %
in Mio. €					
2021					
Bereinigtes EBITA	75	100	135	107 ^a	121
Free Cashflow	50	68	100	98 ^b	194
2022					
Berichtetes EBITA	115	144	195	134 ^c	83
Free Cashflow	80	101	137	120 ^d	154

a Wert nach Anpassung des erreichten bereinigten EBITA von 137 Mio. € durch Bereinigung der Erträge aus der Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke von 30 Mio. €.

b Wert nach Anpassung des erreichten Free Cashflow von 115 Mio. € durch Bereinigung des Beitrags aus der Veräußerung nicht betriebsnotwendiger Grundstücke und der nicht im Jahr 2021 eingetretenen Beiträge aus Projektstreitigkeiten, in Summe 17 Mio. €.

c Wert nach Anpassung des erreichten berichteten EBITA von 75 Mio. € durch Bereinigung von den Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Effizienzprogramm und dem Russland/Ukraine-Krieg sowie von den Erträgen aus der Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke, in Summe 58 Mio. €.

d Wert nach Anpassung des erreichten Free Cashflow von 136 Mio. € durch Bereinigung von Einzahlungen aus der Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke und von Auszahlungen im Zusammenhang mit dem Russland/Ukraine-Krieg, in Summe 16 Mio. €.

Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die gleichgewichteten wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI – berechnet als Summe der Zielerreichungsgrade für beide Kriterien geteilt durch 2 – für 2021 beträgt entsprechend 157 %, für 2022 entsprechend 119 %.

Die Kriterien für den IPF wurden vom Aufsichtsrat am Anfang des Geschäftsjahres für 2021 und vor Beginn des Geschäftsjahres für 2022 einheitlich für alle in dem Geschäftsjahr tätigen Vorstandsmitglieder festgelegt. Für das Jahr 2021 bezogen sich die IPF-Kriterien auf die Aspekte der M&A-Strategie, das ESG-Reporting, die Strategie für die Region Nordamerika und die Attraktivität von Bilfinger als Arbeitgeber. Die Festlegung für das Geschäftsjahr 2022 umfasste zwei ESG-bezogene IPF-Kriterien, den CO₂-Fußabdruck im Scope 3 mit entsprechendem Konzept zur Berichterstattung sowie die Ausstattung der operativen und unterstützenden Bilfinger-Teams entsprechend des jeweiligen Bedarfs zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit, und zwei weitere Kriterien, den offenen und transparenten Informationsfluss bei M&A-Aktivitäten und die Erarbeitung und Umsetzung einer Strategie für die Energiewende bei Bilfinger mit fortgesetzter Unterstützung des organischen Konzernwachstums.

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen einer Gesamtbewertung der Tätigkeit eines jeden Vorstandsmitglieds auf Grundlage der Bewertung der Erreichung der festgelegten IPF-Kriterien für die Vorstandsmitglieder die folgenden erreichten IPF für 2021 und 2022 festgelegt:

IPF	Erreichter IPF 2021	Erreichter IPF 2022
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	1,0	1,0
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	1,0	1,0
Matti Jäkel (Mitglied seit 1.7.2022)	n/a	1,0
Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender seit 1.3.2022)	n/a	1,0

Auf Grundlage dieser vorhergehenden Werte berechnen sich die STI-Auszahlungswerte für 2021 und 2022 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

BERECHNUNG DES STI	Gewichteter Ziel- erreichungsgrad in %	Erreichter IPF	STI-Ausgangs- wert in T€	STI-Auszahlungs- wert in T€
2021				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	n/a	n/a	500 ^a	500 ^a
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	157	1,0	979 ^b	1.537
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	157	1,0	690 ^b	1.083

a Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Blades aus dem Vorstand wurde vereinbart, dass der STI 2021 in Höhe des Ausgangswerts berechnet bis zum Ende des Vorstandsvertrags zum 30.6.2021 pro rata temporis vorfristig zum Ende des Vorstandsvertrags zum 30.6.2021 ausgezahlt wird.

Entsprechend entfällt ein Teilbetrag von 449 T€ auf den Zeitraum zwischen Ausscheiden aus dem Vorstand und Ende des Vorstandsvertrags.

b Ausgangswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (20.1.-31.12.2021).

2022				
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	119	1,0	533 ^a	633 ^b
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	119	1,0	517 ^c	615 ^d
Matti Jäkel (Mitglied seit 1.7.2022)	119	1,0	225 ^e	268
Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender seit 1.3.2022)	119	1,0	708 ^e	843

a Ausgangswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022). Es entfällt ein Teilbetrag von 149 T€ auf die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

b Es entfällt ein Teilbetrag von 176 T€ auf die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

c Ausgangswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und gekürzt pro rata temporis aufgrund unterjährigen Ausscheidens. Es entfällt ein Teilbetrag von 150 T€ auf den Zeitraum zwischen Ausscheiden aus dem Vorstand und Beendigung des Vorstandsvertrags.

d Es entfällt ein Teilbetrag von 173 T€ auf den Zeitraum zwischen Ausscheiden aus dem Vorstand und Beendigung des Vorstandsvertrags.

e Ausgangswert gekürzt pro rata temporis aufgrund unterjährigen Eintritts.

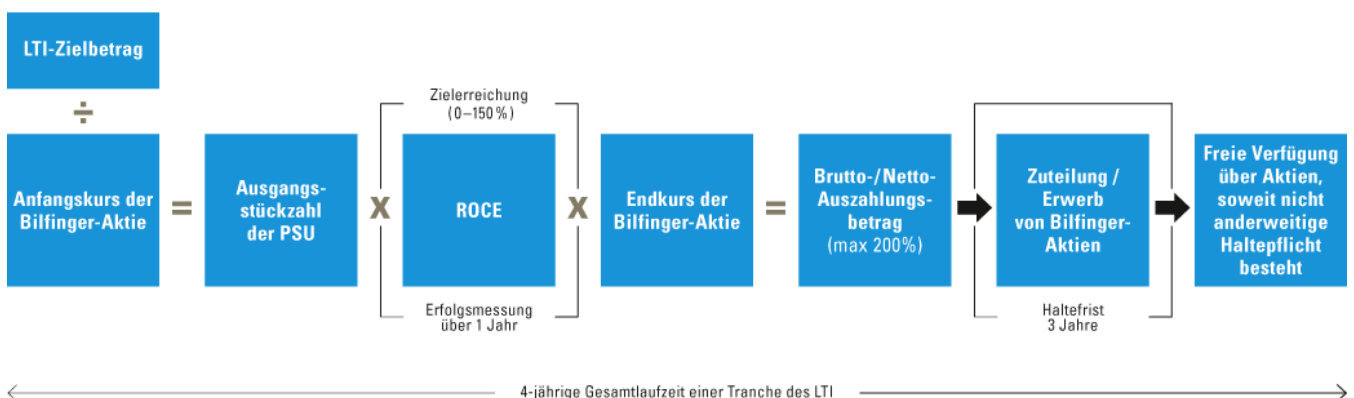
Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat einheitlich für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder IPF-Kriterien festgelegt, darunter zwei ESG-bezogene IPF-Kriterien: die Durchführung von 600 Supplier Audits weltweit im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und die Ausarbeitung und Umsetzung eines innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungskonzepts. Vor dem Hintergrund des Schutzes wettbewerbsrelevanter strategischer Inhalte der festgelegten IPF-Kriterien für 2023 werden detailliertere Angaben dazu erst nachträglich gemacht und erläutert.

2.4.2 Long Term Incentive (LTI)

2.4.2.1 Systematik

Der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wird in Form eines Performance Share Plans mit einjähriger Performance-Periode und anschließender dreijähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des ROCE für den Bilfinger Konzern während der einjährigen Performance-Periode maßgeblich. Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an Performance Share Units („PSU“) zugeteilt, berechnet auf Basis des Zielbetrags zum Anfangskurs der Bilfinger Aktie im jeweiligen Geschäftsjahr. Nach Ablauf der Performance-Periode wird der Zielerreichungsgrad des ROCE auf Basis der tatsächlichen Erreichung des ROCE zum festgelegten Ziel-, Minimal- und Maximalwert ermittelt (mit einer absoluten Obergrenze bei 150 % des Ausgangswerts – ‚Cap‘). Die Endstückzahl der PSU, die sich aus der Multiplikation von PSU-Ausgangsstückzahl und ROCE-Zielerreichungsgrad ergibt, wird mit dem Endkurs der Bilfinger Aktie des relevanten Geschäftsjahres multipliziert, woraus sich der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt (begrenzt auf 200 % des vereinbarten LTI-Zielbetrags). Aus dem virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich nach etwaiger, ausnahmsweiser Anpassung abzüglich Steuern und Abgaben der virtuelle Netto-Auszahlungsbetrag. Der Aufsichtsrat kann dann entweder eine entsprechend berechnete Anzahl Aktien an das Vorstandsmitglied übertragen oder den virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag in bar auszahlen, verbunden mit der Pflicht des Vorstandsmitglieds, damit Bilfinger Aktien an festgelegten Erwerbtagen zu erwerben. Eine entsprechende Anzahl von Aktien ist dann für drei Jahre zu halten. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anzahl der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten PSU pro rata temporis gekürzt.

BERECHNUNG DES LONG TERM INCENTIVE



Der LTI-Zielbetrag beträgt für den gegenwärtigen Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Schulz 950 T€ (d.h. für 2022 anteilig 796 T€), das gegenwärtige Vorstandsmitglied und CFO Herrn Jäkel 500 T€ (d.h. für 2022 anteilig 252 T€) sowie normalerweise für Herrn Hall als Vorstandsmitglied und COO 630 T€ und für Frau Johansson als Vorstandsmitglied und CFO 700 T€. Unter Berücksichtigung der zweimonatigen Übergangszeit Anfang 2022 betrug der LTI-Zielbetrag von Frau Johansson für das Geschäftsjahr 2022 anteilig 642 T€ (einschließlich 175 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags) und der von Herrn Hall für 2022 671 T€ (einschließlich 187 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand).

2.4.2.2 Festlegung und Erfüllung der LTI-Kriterien

Im Geschäftsjahr 2022 sind neben der gewährten Tranche 2021-2024 und der erdienten Tranche 2022-2025 des LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 auch die Tranchen 2019-2021 und 2020-2022 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährt bzw. erdient worden. Auf die Festlegung und Erfüllung der LTI-Tranchen wird nachfolgend im Einzelnen eingegangen.

2.4.2.2.1 LTI-Tranchen 2021-2024 und 2022-2025

Für das jeweilige Performance-Jahr der Tranchen 2021-2024 und 2022-2025 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wurden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Jahr die folgenden Ausgangsstückzahlen an PSU auf Basis eines Anfangskurses der Bilfinger Aktie von 24,11 € für 2021 und von 29,66 € für 2022 sowie der entsprechenden Zuteilungswerte zugeteilt:

ZUGETEILTE PSU	LTI-Tranche 2021-2024		LTI-Tranche 2022-2025	
	Zuteilungswert in T€	Ausgangsstück- zahl PSU	Zuteilungswert in T€	Ausgangsstückzahl PSU
in T€				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	700 ^a	29.034	– ^b	– ^b
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	1.364 ^c	56.556	671 ^d	22.614
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	869 ^c	36.038	642 ^e	21.634
Matti Jäkel (Mitglied seit 1.7.2022)	– ^b	– ^b	252 ^f	8.498
Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender seit 1.3.2022)	– ^b	– ^b	796 ^f	26.852

a Zuteilungswert anteilig gekürzt aufgrund Ende des Vorstandsvertrags zum 30.6.2021 (einschließlich 628 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und dem Ende des Vorstandsvertrags).

b Kein Vorstandsmitglied in dem entsprechenden Geschäftsjahr der Performance Periode.

c Zuteilungswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (20.1.-31.12.2021).

d Zuteilungswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und einschließlich 187 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

e Zuteilungswert anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und anteilig gekürzt aufgrund der Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022, aber einschließlich 175 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags.

f Zuteilungswert anteilig gekürzt aufgrund unterjährigen Eintritts.

Zudem wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für den ROCE festgelegt und wie folgt erfüllt, unter Berücksichtigung vorbehaltener und vom Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 im Einzelfall:

ROCE-ZIEL DES LTI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50 %)	Zielwert (Zielerreichung 100 %)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 150 %)	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungsgrad in %
in %					
ROCE 2021	2,23	2,97	4,01	7,41	150
ROCE 2022	4,96	6,20	8,37	6,18 ^a	99

a Wert nach Anpassung des erreichten unbereinigten ROCE nach Steuern von 3,16 % um Bilanzeffekte sowie Aufwendungen bzw. Erträge im Zusammenhang mit dem Effizienzprogramm, der Veräußerung von nicht betriebsnotwendigen Grundstücken sowie dem Russland/Ukraine-Krieg.

Auf Grundlage der Zielerreichung des ROCE-Ziels berechnen sich die virtuellen Brutto-Auszahlungsbeträge der LTI-Tranchen 2021-2024 und 2022-2025 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

BERECHNUNG DES VIRTUELLEN BRUTTO-AUSZAHLUNGSBETRAGS	Ausgangsstückzahl PSU	ROCE-Zielerreichungsgrad in %	Endkurs der Bilfinger Aktie in €	Virtueller Brutto-Auszahlungsbetrag in T€
LTI-Tranche 2021-2024				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	29.034	150	29,66	1.292 ^a
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	56.556	150	29,66	1.958 ^b
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	36.038	150	29,66	1.206 ^b
LTI-Tranche 2022-2025				
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	22.614	99	27,35	612
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	21.634	99	27,35	586
Matti Jäkel (Mitglied seit 1.7.2022)	8.498	99	27,35	230
Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender seit 1.3.2022)	26.852	99	27,35	727

a Einschließlich 1.160 T€ für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und dem Ende des Vorstandsvertrags

b Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag wurde aufgrund des Überschreitens der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend auf diesen Wert gekürzt.

2.4.2.2.2 LTI-Tranchen 2019-2021 und 2020-2022

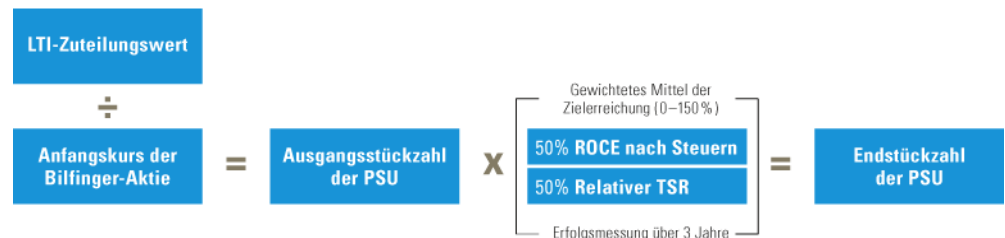
Wie bereits erwähnt, wurden im Geschäftsjahr 2022 auch LTI-Tranchen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährt (LTI-Tranche 2019-2021) und erdient (LTI-Tranche 2020-2022). Der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 beinhaltet ebenfalls die jährliche bedingte Zuteilung von PSU. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anzahl der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten PSU pro rata temporis gekürzt. Die Stückzahl der zugeteilten PSU ändert sich während einer dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele ROCE, als unbereinigter ROCE nach Steuern, und Entwicklung des relativen Total Shareholder Return-Werts (TSR-Wert) der Aktie der Gesellschaft.

Der ROCE-Faktor für die Performance-Periode bestimmt sich als Quotient des Durchschnittswerts der tatsächlich erreichten ROCE-Werte zum Durchschnitt der vom Aufsichtsrat festgelegten jährlichen Zielwerte in den relevanten Jahren der dreijährigen Performance-Periode. Für eine Zielerreichung zählt dabei nur ein ROCE-Faktor innerhalb des Korridors von 80 bis 135 % des ROCE-Zielwerts (Minimal- und Maximalwert). Unterhalb des Minimalwerts beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen des Minimalwerts von 80 % des Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Er steigt dann linear bis zum ROCE-Zielwert mit einem Zielerreichungsgrad von 100 % und von da wieder linear bis zum Maximalwert der Zielvorgabe von 135 % des Zielwerts auf einen maximalen Zielerreichungsgrad von 150 % („Cap“) an.

Das zweite Erfolgsziel des LTI, der relative TSR-Wert, bestimmt sich im Vergleich zu den TSR-Werten der Aktien der während der gesamten Performance-Periode im MDAX notierten Gesellschaften. Bei Erreichen einer Positionierung von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode unterhalb des Medians beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei Erreichen des Medians beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %, steigt dann linear an und kann bei einer Positionierung am 75. Perzentil oder darüber maximal 150 % („Cap“) betragen.

Die Endstückzahl der PSU ergibt sich aus der Multiplikation der Ausgangsstückzahl der PSU mit dem gewichteten Mittel der Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Die Endstückzahl unterliegt einer Begrenzung auf maximal 150 % der Ausgangsstückzahl („Stückzahl-Cap“). Die Mitglieder des Vorstands erhalten nach Ablauf der Performance-Periode eine Zahl realer Bilfinger Aktien, die der Endstückzahl der PSU entspricht. Diese Aktien unterliegen keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen, werden aber grundsätzlich – soweit benötigt – für die Erfüllung der allgemeinen Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung der Vorstandsmitglieder verwendet, auf die gesondert in Abschnitt 2.6.5 eingegangen wird. Die Gesellschaft ist alternativ berechtigt, statt der Lieferung von Bilfinger Aktien ganz oder teilweise einen Barausgleich zu leisten, dessen Höhe sich nach dem dann aktuellen Kursniveau bemisst.

BERECHNUNG DER ENDSTÜCKZAHL DER PSU



Für die im Geschäftsjahr 2022 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährte LTI-Tranche 2019-2021 und die erdiente LTI-Tranche 2020-2022 wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Tranche die folgenden Ausgangsstückzahlen an PSU auf Basis eines Anfangskurses der Bilfinger Aktie 2019 von 28,29 € sowie 2020 von 31,97 € und der entsprechenden Zuteilungswerte zugeteilt:

LTI-TRANCHE ZUGETEILTE PSU	LTI-Tranche 2019-2021		LTI-Tranche 2020-2022	
	Zuteilungswert in T€	Zugeteilte Anzahl PSU	Zuteilungswert in T€	Zugeteilte Anzahl PSU
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	1.400	49.488	1.400	43.792
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	700	24.744	700	21.896
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	630	22.270	630	19.706
Michael Bernhardt (Mitglied bis 31.12.2019)	630	22.270	— ^a	— ^a

^a Kein Vorstandsmitglied mehr in 2020.

Für die entsprechend relevanten Performance-Jahre 2019 bis 2021 bzw. 2020 bis 2022 legte der Aufsichtsrat die folgenden jährlichen Zielwerte des ROCE fest und es wurden tatsächlich die fol-

genden jährlichen ROCE-Werte erreicht unter Berücksichtigung vorbehaltener und vom Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 im Einzelfall:

LTI-TRANCHEN 2019-2021 UND 2020-2022 ROCE-WERTE	ROCE-Zielwert	Tatsächlich erreichter ROCE
in %		
2019	0,95	1,80
2020	5,08	6,88
2021	2,97	7,41
2022	6,20	6,18 ^a

a Wert nach Anpassung des erreichten unbereinigten ROCE nach Steuern von 3,16 % von Bilanzeffekten sowie Aufwendungen bzw. Erträgen im Zusammenhang mit dem Effizienzprogramm, der Veräußerung von nicht betriebsnotwendigen Grundstücken sowie dem Russland/Ukraine-Krieg.

Auf dieser Basis errechnen sich die folgenden Durchschnitte der jährlichen Werte mit entsprechender Erfüllung der Zielvorgaben und es ergeben sich die folgenden ROCE-Zielerreichungsgrade (unter Berücksichtigung des Korridors von 80 bis 135 % für den ROCE-Faktor):

LTI-TRANCHEN ROCE-ZIELERREICHUNG	Tranche 2019-2021	Tranche 2020-2022
in %		
Durchschnitt der jährlichen ROCE-Zielwerte	3,00	4,75
Durchschnitt der jährlich tatsächlich erreichten ROCE-Werte	5,36	6,82
Berechnete Erfüllung der Zielvorgabe (prozentual)	179	144
Erreichter Zielerreichungsgrad (prozentual)	150	150

Für das zweite Erfolgsziel des LTI, den relativen TSR-Wert, ergeben sich für die beiden relevanten Tranchen folgende Positionierungen von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode, woraus sich der entsprechende TSR-Zielerreichungsgrad errechnet:

LTI-TRANCHEN RELATIVER TSR ZIELERREICHUNG	Tranche 2019-2021	Tranche 2020-2022
Bilfinger	93 %	88 %
Median	145 %	91 %
Maximum	424 %	202 %
Relativer Rang von Bilfinger (Perzentil)	20	46
Erreichter Zielerreichungsgrad	0 %	0 %

Aus dem Durchschnitt des ROCE-Zielerreichungsgrads und des TSR-Zielerreichungsgrads errechnet sich für die jeweilige LTI-Tranche durch Multiplikation mit der Ausgangsstückzahl der PSU deren Endstückzahl, die einer gleichen Anzahl an Bilfinger Aktien entspricht und der zum angegebenen Zeitpunkt der folgende Wert zukam:

LTI-TRANCHE 2019-2021 ENDSTÜCKZAHL PSU	Ausgangs- stückzahl PSU	ROCE-Ziel- erreichungsgrad in %	TSR-Ziel- erreichungsgrad in %	Endstückzahl PSU	Wert der End- stückzahl PSU in T€ ^a
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	49.488	150	0	37.116	971
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	24.744	150	0	18.558	485
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	22.270	150	0	16.703	437
Michael Bernhardt (Mitglied bis 31.12.2019)	22.270	150	0	16.703	437

a Wert der Bilfinger Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung am 12.5.2022 (d.h. zum Schlusskurs der Bilfinger Aktie in Xetra am 12.5.2022).

LTI-TRANCHE 2020-2022 ENDSTÜCKZAHL PSU	Ausgangs- stückzahl PSU	ROCE-Ziel- erreichungsgrad in %	TSR-Ziel- erreichungsgrad in %	Endstückzahl PSU	Wert der End- stückzahl PSU in T€ ^a
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021)	43.792	150	0	32.844	889
Christina Johansson (Mitglied bis 30.6.2022)	21.896	150	0	16.422	445
Duncan Hall (Mitglied bis 13.9.2022)	19.706	150	0	14.780	400

a Zeitwert einer der Endstückzahl der PSU entsprechenden Anzahl von Bilfinger Aktien zum 31.12.2022 (d.h. zum Schlusskurs der Bilfinger Aktie in Xetra am 30.12.2022). Dies ist nicht der endgültige Wert, der erst zum Zeitpunkt der Gewährung in 2023 feststeht.

2.5 Zugesagte und gewährte Aktien

Im Rahmen der verschiedenen Tranchen des LTI nach den Vorstandsvergütungssystemen 2015 und 2021 wurden den gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022, wie nachfolgend erläutert, Bilfinger Aktien als Vergütungsbestandteil zugesagt und gewährt

Gewährt bedeutet dabei im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II) die den Vorstandsmitgliedern faktisch zugeflossenen Aktien, unabhängig davon, ob dies auf wirksamer und existierender rechtlicher Grundlage erfolgte. Die Gewährung der Aktien wird vorliegend entsprechend so verstanden, dass die Aktien entweder im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich dem Vorstandsmitglied zugeflossen sind bzw. nach einem früheren tatsächlichen Zufluss noch einer Aktienhalteverpflichtung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2022 unterlegen haben. *Zugesagt* sind Aktien im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II) – unter Berücksichtigung von IFRS 2 –, bezüglich derer eine rechtliche Verbindlichkeit als Vergütungsbestandteil besteht, die fällig oder noch nicht fällig sind und die noch nicht erfüllt, d.h. noch nicht gewährt, sind. Dies bedeutet im Einklang mit dem Verständnis nach IFRS 2, dass im Rahmen der LTI-Tranchen nach den Vorstandsvergütungssystemen 2021 und 2015 eine Zusage von Aktien bereits dann besteht, wenn am Anfang der Performance-Periode der jeweiligen LTI-Tranche die Ausgangsstückzahl der PSU zugeteilt wurde.

ZUGESAGTE UND GEWÄHRTE AKTIEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEGENWÄRTIGE UND IM GESCHÄFTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER	Christina Johansson (Mitglied des Vorstands, CFO, bis 30.6.2022)		Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO, bis 13.9.2022)		Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vor- stands, CEO, seit 1.3.2022)		Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)	
	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt
Anzahl Aktien der Bilfinger SE								
Aktien aus LTI-Tranche 2019-2021 (Vergütungssystem 2015)	–	18.558	–	16.703	–	–	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2020-2022 (Vergütungssystem 2015) ^a	16.422	–	14.780	–	–	–	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2021-2024 (Vergütungssystem 2021)	–	36.081	–	22.843	–	–	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2022-2025 (Vergütungssystem 2021) ^b	21.634	–	22.614	–	26.852	–	8.498	–
Summe	38.052	54.639	37.322	39.546	26.852	–	8.498	–

a Die angegebene Anzahl entspricht der erdienten Endstückzahl der PSU. Den Vorstandsmitgliedern wird entsprechend des Vorstandsvergütungssystems 2015 eine entsprechende Anzahl von Bilfinger Aktien gewährt, die nach Gewährung keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen unterliegen.

b Die angegebene Anzahl entspricht der zugeteilten Ausgangsstückzahl der PSU, die den Ausübungsbedingungen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 unterliegen, wie in Abschnitt 2.4.2.2.1 beschrieben. Eine Gewährung erfolgt im Geschäftsjahr 2023. Eine entsprechende Anzahl gewährter Aktien unterliegt für drei Jahre ab Erhalt einer Halteverpflichtung durch das Vorstandsmitglied.

ZUGESAGTE UND GEWÄHRTE AKTIEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022 EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER	Tom Blades (Vorsitzender des Vorstands, CEO, bis 19.1.2021)		Michael Bernhardt (Mitglied des Vorstands, CHRO, bis 31.12.2019)	
	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt
Anzahl Aktien der Bilfinger SE				
Aktien aus LTI-Tranche 2019-2021 (Vergütungssystem 2015)	–	19.497 ^a	–	9.544 ^a
Aktien aus LTI-Tranche 2020-2022 (Vergütungssystem 2015)	32.844 ^b	–	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2021-2024 (Vergütungssystem 2021)	–	23.806	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2022-2025 (Vergütungssystem 2021)	–	–	–	–
Summe	32.844	43.303	–	9.544

a Es wurde nach Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied im Ergebnis nur die Nettoanzahl von Aktien gewährt unter Einbehalt einer entsprechenden Anzahl von Aktien durch die Bilfinger SE, deren Wert dem Betrag der abzuführenden Steuern und Abgaben entsprach. Diese Aktien unterliegen keinen Ausübungs- oder Haltebedingungen.

b Die angegebene Anzahl entspricht der erdienten Endstückzahl der PSU. Den Vorstandsmitgliedern wird entsprechend des Vorstandsvergütungssystems 2015 eine entsprechende Anzahl von Bilfinger Aktien gewährt, die nach Gewährung keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen unterliegen.

Über die dargestellten zugesagten und gewährten Aktien als Vergütungsbestandteile hinaus besteht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder auch eine allgemeine Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung, auf die gesondert in Abschnitt 2.6.5 eingegangen wird.

2.6 Weitere Leistungen mit Vergütungscharakter und Bestandteile des Vergütungssystems

2.6.1 Sonderzahlung

Es steht im Ermessen des Aufsichtsrats, einem Vorstandsmitglied im Nachhinein für besondere Leistungen einen Anerkennungsbonus zu gewähren. Dies galt bereits unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 und ist unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 ausschließlich zulässig bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen. Ein Rechtsanspruch des Vorstandsmitglieds auf einen entsprechenden Bonus besteht grundsätzlich nicht, außer im Fall einer ausdrücklichen Zusage durch den Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde Vorstandsmitgliedern kein Anerkennungsbonus gewährt.

2.6.2 Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts

Der Aufsichtsrat kann nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder gegebenenfalls dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts oder eine Vergütungsgarantie gewährleisten.

Mit dem gegenwärtigen Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Schulz wurde in seinem Vorstandsvertrag zum Ausgleich finanzieller Nachteile durch Verfall insbesondere variabler Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber eine Antrittszahlung in Höhe von insgesamt 2 Mio. € brutto vereinbart, wobei die Zahlung seitens der Gesellschaft in zwei gleich hohen Tranchen netto mit dem ersten und dreizehnten Monatsgehalt vorgesehen ist. 50 % der erhaltenen Tranche ist unverzüglich in Bilfinger Aktien zu investieren, welche für drei Jahre zu halten sind. Die erste Tranche wurde mit dem Gehalt für März 2022 an Herrn Dr. Schulz ausgezahlt. Das entsprechende Investment in Bilfinger Aktien konnte aufgrund andauernder und sich überschneidender (potenzieller) Insidersituationen bislang nicht erfolgen.

2.6.3 Leistungen im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit

2.6.3.1 Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung

Im Fall eines Kontrollwechsels, das heißt, wenn ein Aktionär der Gesellschaft 30 % der Stimmrechte der Gesellschaft erreicht oder überschreitet, und zusätzlich durch eine vom Aufsichtsrat beschlossene Geschäftsverteilung eine wesentliche Veränderung der Ressortzuständigkeit eintritt oder wenn die Gesellschaft als abhängiges Unternehmen einen Beherrschungsvertrag abschließt, haben die Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für ihren Vorstandsvertrag. Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags durch Ausübung des Kündigungsrechts infolge eines Kontrollwechsels (insbesondere auf Zahlung einer Abfindung) sind nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 nicht zulässig.

2.6.3.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu 24 Monate vereinbaren und ihnen die Zahlung einer Karenzentschädigung zusagen. Die Karenzentschädigung beträgt nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 für jeden Monat des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots maximal ein Zwölftel des Jahresgrundgehalts.

Eine etwaige anderweitige Vergütung, die ein Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch Verwertung seiner Arbeitskraft erzielt, wird in Höhe von 50 % auf die Karenzentschädigung für den Monat angerechnet, auf den die anderweitige Vergütung entfällt. Etwaige Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot jederzeit verzichten, jedoch nur mit sechsmonatiger Frist für die Weiterzahlung der Entschädigung (außer im Fall der wirksamen außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft).

Mit allen gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern ist für die Dauer einer Karenzzeit von zwölf Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Vorstandsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Mit den im Geschäftsjahr 2022 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern Frau Johansson und Herrn Hall wurde ebenfalls für die Dauer einer Karenzzeit von zwölf Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Vorstandsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wobei die Verzichtsmöglichkeit ausgeschlossen wurde. Vergleiche zur Sonderregelung bei Frau Johansson Abschnitt 2.6.3.4.

2.6.3.3 Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung (bAV), soweit nicht ein Versorgungsentgelt vereinbart wird. Die Gestaltung der Zusage einer bAV, einschließlich der Zuführungen zur Unterstützungskasse für die im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder, ist detailliert in Abschnitt 2.3.2 beschrieben.

Bei der Zusage einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse erhalten die Vorstandsmitglieder im Ruhestand von der Unterstützungskasse Ruhegehaltszahlungen. Im Falle des Ablebens eines berechtigten Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen bei entsprechender Vereinbarung und Erfüllung der weiteren Voraussetzungen Witwen- und Waisenrente von der Unterstützungskasse. Sämtliche künftigen Versorgungsansprüche sind vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall keinerlei Belastung mehr für die Gesellschaft entsteht. Für alle Verträge besteht ein Wahlrecht zwischen der Auszahlung der Versorgungsansprüche nach dem Leistungsplan als Kapitalzahlung oder als lebenslange Ruhegehaltszahlungen. Die Leistungen des externen Versorgungsträgers decken auch das Risiko der Berufsunfähigkeit ab, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde.

Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Oktober 2006 aus dem Vorstand ausgeschieden sind, sahen die damaligen Vorstandsvergütungssysteme eine bAV in Form einer Direktzusage der Gesellschaft vor. Dabei bestehen auch bei den Direktzusagen im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds mit Anspruch auf Ruhegehalt und bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen für die Hinterbliebenen Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde.

Die Zahlungen der Ruhegehälter bzw. Witwen- und Waisenrenten sind durch die Unterstützungskasse bzw. die Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2022 ordnungsgemäß erfolgt.

2.6.3.4 Zugesagte und gewährte Leistungen an im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2022 ist das damalige Vorstandsmitglied und CFO (und Interim-CEO während der Übergangszeit) Christina Johansson aus dem Vorstand der Bilfinger SE ausgeschieden. Ihr Vorstandsvertrag wurde einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 30. September 2022 beendet. Frau Johansson legte bereits zum Ablauf des 30. Juni 2022 ihr Amt als Mitglied des Vorstands nieder. Sie war ab diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags zum Ablauf des 30. September 2022 freigestellt.

Der Vorstandsvertrag von Frau Johansson sah ein zwölfmonatiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor, wofür die Gesellschaft eine Karenzentschädigung für jeden Monat des Verbots in Höhe von einem Zwölftel des Jahresgrundgehalts zu zahlen gehabt hätte, unter Berücksichtigung etwaiger Anrechnungsbeträge. Die Verzichtsmöglichkeit war ausgeschlossen worden. Im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsvertrags wurde abweichend zur ursprünglichen Regelung im Vorstandsvertrag mit Frau Johansson vereinbart, dass die Anrechnungsmöglichkeit anderweitiger Vergütung und Leistungen ausgeschlossen sei bei gleichzeitiger Begrenzung der Karenzentschädigung auf den hälftigen Betrag, d.h. für jeden Monat des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ein Vierundzwanzigstel des Jahresgrundgehalts. Frau Johansson wurde ab dem 1. Oktober 2022 eine monatliche Karenzentschädigung von brutto 27 T€ gewährt, somit insgesamt im Jahr 2022 brutto 81 T€.

Das Grundgehalt (im Jahr 2022, unter Berücksichtigung der Übergangszeit und der Zeit zwischen Beendigung der Vorstandstätigkeit und dem Vorstandsvertrag, 579 T€), die Nebenleistungen (im Jahr 2022, unter Berücksichtigung der Zeit zwischen Beendigung der Vorstandstätigkeit und dem Vorstandsvertrag, 13 T€) und die Beiträge zur bAV (im Jahr 2022, unter Berücksichtigung der Übergangszeit und der Zeit zwischen Beendigung der Vorstandstätigkeit und

des Vorstandsvertrags, eine ratierliche Zuschreibung von 280 T€) wurden entsprechend der vertraglichen Regelungen bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags gewährt. Des Weiteren vereinbarten die Bilfinger SE und Frau Johansson im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden, dass der STI 2022 (auf Basis eines anteiligen Zielwerts, unter Berücksichtigung der Übergangszeit und der Zeit zwischen Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Vorstandsvertrags, von 467 T€), die LTI-Tranchen 2020-2022 (Wert zum 31. Dezember 2022 445 T€ auf Basis des Xetra-Schlusskurses der Bilfinger Aktie zum 30. Dezember 2022 von 27,08 €) und 2022-2025 (Wert des erdienten virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrags von 586 T€ unter Berücksichtigung der Übergangszeit und der Zeit zwischen Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Vorstandsvertrags) entsprechend den Festlegungen auf Basis des Vorstandsvertrags erfolgen. Darüber hinaus wurde eine Abfindung zur Abgeltung der ursprünglich vereinbarten Vergütung für die Zeit nach der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Vorstandsvertrags zum 30. November 2023 in Höhe von 2.674 T€ brutto vereinbart, die kurz nach der Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30. September 2022 an Frau Johansson gezahlt wurde. Andere Leistungen mit Vergütungscharakter wurden Frau Johansson im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden weder zugesagt noch gewährt.

Zudem ist das damalige Vorstandsmitglied und COO Duncan Hall zum Ablauf des 13. September 2022 aus dem Vorstand der Bilfinger SE ausgeschieden. Es wurde in diesem Zusammenhang vereinbart, dass der Vorstandsvertrag weiterläuft und erst mit Ablauf des 30. Juni 2023 vorzeitig endet. Bis zu diesem Zeitpunkt wird die Vergütung unter dem Vorstandsvertrag unverändert weitergezahlt und Herr Hall steht der Bilfinger SE als Berater zur Verfügung. Für 2023 werden die entsprechenden Vergütungsbestandteile entsprechend anteilig gekürzt. Davon ausgenommen ist das Versorgungsentgelt, welches auch im Geschäftsjahr 2023 in Höhe des Jahresbetrags von 270 T€ zu zahlen ist.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Hall sieht unverändert ein zwölfmonatiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Anschluss an die Beendigung des Vorstandsvertrags vor, wofür die Gesellschaft eine Karenzentschädigung für jeden Monat des Verbots in Höhe von einem Zwölftel des Jahresgrundgehalts zu zahlen hat, unter Berücksichtigung etwaiger Anrechnungsbeträge. Die Verzichtsmöglichkeit ist ausgeschlossen.

Andere Leistungen mit Vergütungscharakter wurden Herrn Hall im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden weder zugesagt noch gewährt.

2.6.4 Keine anderen Leistungen mit Vergütungscharakter

Andere Leistungen mit Vergütungscharakter wurden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 nicht gewährt. Auch Kredite wurden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 nicht gewährt. Vergütungen für die Wahrnehmung von Mandaten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien bei Konzernunternehmen durch die gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsjahr 2022 nicht angefallen.

Es erfolgten im Geschäftsjahr 2022 nach Kenntnis der Gesellschaft auch keine Leistungen Dritter an die gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für ihre Bilfinger Vorstandstätigkeit.

2.6.5 Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung

Die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung für den Vorstand bildet 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 ihrer Bestellung in jedem Geschäftsjahr mindestens eine Anzahl von Aktien der Bilfinger SE zu erwerben, deren Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) zusammen einem Fünftel des

Brutto-Jahresgrundgehalts entspricht. Übererfüllungen in einem Jahr werden auf die folgenden Jahre angerechnet. Ebenso werden Aktien angerechnet, die die Bilfinger SE dem Vorstandsmitglied im Rahmen des LTI überträgt oder die das Vorstandsmitglied bei Barausgleich aufgrund der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflcht im Rahmen des LTI erwirbt.

Die Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflcht ist über die gesamte Vertragslaufzeit nach oben begrenzt. Die Obergrenze besteht in der Anzahl von Aktien, deren Kaufpreise (einschließlich Erwerbsnebenkosten) zusammen einem Brutto-Jahresgrundgehalt entsprechen. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die der Obergrenze entsprechende Anzahl an Aktien während der Zeit seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied der Bilfinger SE zu halten. Der Nachweis der gehaltenen Aktien ist jeweils zum Anfang eines Jahres zu führen.

Die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder haben ihre Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflcht im Geschäftsjahr 2022 aufgrund von andauernden und sich überschneidenden (potenziellen) Insider-situationen nicht erfüllen dürfen. Sobald es zulässig ist, ist eine Nacherfüllung angestrebt.

2.7 Zielvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des geltenden Vorstandsvergütungssystems 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 besondere Gründe 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 Aufsichtsrat achtet dabei auch darauf, dass der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung den Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt und sich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile zur Ziel-Gesamtvergütung in dem im Vorstandsvergütungssystem 2021 festgelegten Rahmen bewegen.

Die in den nachfolgenden Vergütungstabellen dargestellten Gesamtvergütungen (aus Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, etwaigen Sonderzahlungen, Leistungen zur bAV beziehungsweise Versorgungsentgelt und variabler Vergütung) wurden den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 als Zielvergütung zugesagt, angelehnt an die „Gewährung“ im Sinne des DCGK 2017, und für das Geschäftsjahr 2022 erdient, angelehnt an den „Zufluss“ im Sinne des DCGK 2017.

ZUGESAGTE UND ERDIENTE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	Christina Johansson (Mitglied des Vorstands, CFO, bis 30.6.2022) ^a				Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO, bis 13.9.2022) ^b				Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vorstands, CEO, seit 1.3.2022)			Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)				
	2022 Ziel (100%)	2022 Ziel (min.)	2022 Ziel (max.)	2022 er- dient	2022 Ziel (100%)	2022 Ziel (min.)	2022 Ziel (max.)	2022 er- dient	2022 Ziel (100%)	2022 Ziel (min.)	2022 Ziel (max.)	2022 er- dient	2022 Ziel (100%)	2022 Ziel (min.)	2022 Ziel (max.)	2022 er- dient
in T€																
Grundgehalt	579	579	579	579	640	640	640	640	1.000	1.000	1.000	1.000	275	275	275	275
Nebenleistungen	13	13	13	13	17	17	17	17	22	22	22	22	19	19	19	19
Sonderzahlung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Einmalzahlung	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	1.000	1.000	1.000	-	-	-	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	288	288	288	288	333	333	333	333	-	-	-	-
Summe Feste Vergütung	592	592	592	592	945	945	945	945	2.355	2.355	2.355	2.355	294	294	294	294
Einjährige variable Vergütung: STI	517	0	1.033	615	533	0	1.067	633	708	0	1.417	843	225	0	450	268
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2020-2022	700	0	n/a ^c	445 ^d	630	0	n/a ^c	400 ^d	-	-	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2022-2025	642	0	n/a ^c	586 ^e	671	0	n/a ^c	612 ^e	796	0	n/a ^c	727 ^e	252	0	n/a ^c	230 ^e
Summe Variable Vergütung	1.859	0	n/a^c	1.646	1.835	0	n/a^c	1.646	1.505	0	n/a^c	1.570	475	0	n/a^c	498
Leistungen zur bAV (Versorgungsaufwand)	280	280	280	280	-	-	-	-	-	-	-	-	115	115	115	115
Gesamtvergütung	2.731	872	n/a^c	2.517	2.780	945	n/a^c	2.591	3.860	2.355	n/a^c	3.925	886	409	n/a^c	907

a Vergütung unter Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und einschließlich der anteiligen Beträge für den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022.

b Vergütung unter Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und einschließlich der anteiligen Beträge seit dem Ausscheiden aus dem Vorstand.

c Nicht anwendbar, da der Wert des LTI durch die grundsätzliche Auszahlung in realen Aktien nicht begrenzt ist.

d Wert der nach dem LTI erdienten PSU/Bilfinger Aktien zum 31.12.2022 (auf Basis des Xetra-Schlusskurses zum 30.12.2022).

e Wert der nach dem LTI erdienten virtuellen Brutto-Auszahlungsbeträge, ggf. nach Anpassung aufgrund Überschreitens des Maximalvergütungsbetrags durch die Gesamtvergütung.

2.8 Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung

2.8.1 Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 und entsprechend die Vorstandsverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften eine Möglichkeit zur Zurückbehaltung bzw. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (sogenannte Malus- und Clawback-Regelung) vor.

Die Bilfinger SE kann den STI-Auszahlungsbetrag und/oder den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI bei einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen schwerwiegenden Verstoß

- des Vorstandsmitglieds gegen die im Bilfinger Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze,
- des Vorstandsmitglieds gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens oder
- gegen den Bilfinger Verhaltenskodex durch Arbeitnehmer der Bilfinger SE oder durch Organmitglieder oder Arbeitnehmer von mit der Bilfinger SE verbundenen Unternehmen, wenn das Vorstandsmitglied entsprechende Organisations- und Überwachungspflichten in schwerwiegendem Maß verletzt hat,

während des Bemessungszeitraums eines variablen Vergütungsbestandteils – beim STI das relevante Geschäftsjahr und beim LTI die Performance-Periode und bis zum Ablauf der dreijährigen Haltefrist – kürzen oder vollständig streichen bzw. ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes sowie der Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens für die Bilfinger SE.

Der Aufsichtsrat kann die Höhe einzelner oder sämtlicher variabler Vergütungselemente des STI und des LTI, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß fällt und die zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung des Aufsichtsrats noch nicht ausgezahlt sind, bis auf null reduzieren. Weitergehend können im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Verstoßes bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente des STI und des LTI, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß fällt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn seit der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind. Die Reduzierung oder Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung bereits beendet ist.

Die Bilfinger SE hat gegen das Vorstandsmitglied ferner einen Rückforderungsanspruch, falls sich nach der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags des STI und/oder LTI herausstellt, dass ein veröffentlichter Konzernabschluss, der den Bemessungszeitraum des STI und/oder LTI betrifft, objektiv fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer STI-Auszahlungsbetrag und/oder virtueller Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI entstanden wäre. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Führt die Korrektur des Konzernabschlusses zu einem höheren Auszahlungsbetrag des STI und/oder des LTI, zahlt die Bilfinger SE dem Vorstandsmitglied den Differenzbetrag netto.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Verstöße oder Umstände bekannt, die den Aufsichtsrat gegebenenfalls berechtigt hätten, einen variablen Vergütungsbestandteil eines gegenwärtigen oder ehemaligen Vorstandsmitglieds zu kürzen oder zu streichen. Entsprechend wurde auch kein Rückforderungsanspruch geltend gemacht.

2.8.2 Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr erdiente, also zu zahlende Gesamtvergütung ist (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) nach oben absolut begrenzt (*Maximalvergütung*). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne zählen das Jahresgrundgehalt, der STI und der LTI (d.h. der entsprechende Brutto-Auszahlungsbetrag), etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen, eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur bAV bzw. ein Versorgungsentgelt und die Nebenleistungen. Dabei sind nur die entsprechenden Vergütungen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 relevant, d.h. insbesondere noch unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 auslaufende und gegebenenfalls zur Auszahlung kommende LTI-Tranchen fallen nicht unter die Gesamtvergütung im Sinne der Maximalvergütung. Entsprechend sind die beiden LTI-Tranchen 2019-2021 und 2020-2022 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 nicht zu berücksichtigen.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 5.300 T€ und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder brutto 3.500 T€; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden. Bei interimswiseiger Ausübung der Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden durch ein anderes Vorstandsmitglied kann der Aufsichtsrat für diesen Zeitraum eine entsprechende Anwendung des Maximalvergütungsbetrags des Vorstandsvorsitzenden vorsehen. Endet das Dienstverhältnis unterjährig, so gilt für das jeweilige Geschäftsjahr eine anteilige Maximalvergütung. Beginnt das Dienstverhältnis unterjährig, wird die Maximalvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr nicht anteilig gekürzt, um Besonderheiten im Jahr des Amtsantritts Rechnung tragen zu können.

Für die damaligen Vorstandsmitglieder Christina Johansson und Duncan Hall wurde jeweils eine Maximalvergütung von brutto 3.500 T€ individualvertraglich vereinbart. Unter Berücksichtigung der Übergangszeit 2022 mit entsprechend erhöhter Maximalvergütung und der anteiligen Reduzierung aufgrund des Ausscheidens zum Ablauf des 30. September 2022 beträgt die Maxi-

malvergütung für Frau Johansson für das Geschäftsjahr 2022 brutto 2.909 T€. Für den gegenwärtigen Vorstandsvorsitzenden Dr. Schulz gilt eine Maximalvergütung von 5.300 T€ und für das Vorstandsmitglied und CFO Herrn Jäkel ist eine Maximalvergütung von 3.000 T€ vereinbart.

Die erdiente Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder überstieg nicht die im Geschäftsjahr 2022 festgelegte Maximalvergütung auf Basis der vorliegenden Beträge für die einzelnen Vergütungsbestandteile. Dies ist in der nachfolgenden Tabelle nochmals zusammengefasst dargestellt:

ERDIENTE GESAMT- UND MAXIMALVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	Christina Johansson (Mitglied des Vorstands, CFO, bis 30.6.2022) ^a	Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO, bis 13.9.2022) ^b	Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vorstands, CEO, seit 1.3.2022)	Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)
in T€				
Grundgehalt	579	640	1.000	275
Nebenleistungen	13	17	22	19
Versorgungsentgelt	–	288	333	–
Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungsaufwand)	280	–	–	115
Einjährige variable Vergütung: STI 2022	615	633	843	268
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2022-2025 (virtueller Brutto-Auszahlungsbetrag)	586	612	727	230
Sonderzahlung	–	–	–	–
Einmalzahlung	–	–	1.000	–
Erdiente Gesamtvergütung	2.073	2.191	3.926	907
Maximalvergütung	2.909^c	3.500	5.300	3.000
Übersteigen der Maximalvergütung durch die Gesamtvergütung	–	–	–	–
Gekürzter virtueller Auszahlungsbetrag der LTI (aktienbasiert) Tranche 2022-2025 um den vorgehenden Betrag des Übersteigens	–	–	–	–

a Vergütung anteilig reduziert aufgrund Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022 sowie unter Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und einschließlich der anteiligen Beträge für den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022.

b Vergütung unter Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und einschließlich der anteiligen Beträge seit dem Ausscheiden aus dem Vorstand.

c Maximalvergütungsbetrag anteilig erhöht für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und anteilig reduziert aufgrund Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022.

2.8.3 Einhaltung und Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2022 wurde nicht vom Vorstandsvergütungssystem 2021 abgewichen.

2.8.4 Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses

Die Hauptversammlung hat das Vorstandsvergütungssystem 2021 am 15. April 2021 gebilligt. Die Vorstandsverträge der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder entsprechen dem Vorstandsvergütungssystem 2021. Der Vergütungsbericht 2021 wurde der Hauptversammlung der Bilfinger SE am 11. Mai 2022 vorgelegt und von dieser mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gebilligt. Kritik von Investoren im Zusammenhang mit der Behandlung des Vergütungsberichts 2021 bezog sich grundsätzlich nicht auf den Bericht, sondern auf das Vorstandsvergütungssystem 2021. Auch unter Berücksichtigung dieser Kritik hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem überprüft und wird der Hauptversammlung 2023 ein aktualisiertes System zur Billigung vorlegen, welches ab dem 1. Januar 2024 gelten soll.

2.9 Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Sinne von § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen geben die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einschließlich der relativen Anteile detailliert und individualisiert für die im Geschäftsjahr 2022 (sowie Vorjahr) gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder an. Sie beziehen alle in diesen Geschäftsjahren faktisch zugeflossenen Vergütungen und vergütungsnahen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands gezahlt worden sind. Dabei gibt es keine geschuldete Vergütung für die relevanten Geschäftsjahre 2021 und 2022, die nicht auch dem jeweiligen Vorstandsmitglied (oder dessen Hinterbliebenen) gewährt worden wäre.

Die hier angegebenen relativen Anteile sind nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die im Vorstandsvergütungssystem 2021 angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielvergütungen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUSGESCHIEDENEN VORSTANDS-MITGLIEDER	Christina Johansson (Mitglied des Vorstands, CFO, bis 30.6.2022)				Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO, bis 13.9.2022)				Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vorstands, CEO, seit 1.3.2022)				Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	1.171 ^a	77%	417 ^b	6%	828 ^a	57%	463 ^b	12%	–	–	1.000	42%	–	–	275	94%
Nebenleistungen	17	1%	9 ^b	0%	12	1%	17	0%	–	–	22	1%	–	–	19	6%
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	372 ^a	25%	208 ^b	6%	–	–	333	14%	–	–	–	–
Sonderzahlung	114 ^c	7%	–	–	95 ^c	6%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Einmalzahlung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1.000 ^d	42%	–	–	–	–
Zahlung für nichtaktive Zeit ^e	–	–	167	2%	–	–	258	7%	–	–	–	–	–	–	–	–
Abfindung	–	–	2.674	37%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Feste Vergütung	1.302	85%	3.266	45%	1.307	89%	945	25%	–	–	2.355	100%	–	–	294	100%
Einjährige variable Vergütung: STI 2020	186	12%	–	–	155	11%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Einjährige variable Vergütung: STI 2021	–	–	1.537	21%	–	–	1.083	29%	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrfähige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020	37	2%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrfähige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2019-2021	–	–	485	7%	–	–	499	13%	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrfähige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024	–	–	1.958	27%	–	–	1.206	32%	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Variable Vergütung	223	15%	3.981	55%	155	11%	2.788	75%	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung (nach § 162 AktG)	1.525	100%	7.247	100%	1.462	100%	3.733	100%	–	–	2.355	100%	–	–	294	100%
Versorgungsaufwand	523 ^a	–	280 ^f	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	115	–
Karenzentschädigung	–	–	81	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungs- aufwand und Karenzentschädigung	2.048	–	7.608	–	1.462	–	3.733	–	–	–	2.355	–	–	–	409	–
Rückforderung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

a Vergütungsbetrag einschließlich der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (20.1.-31.12.2021).

b Vergütungsbetrag bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand, einschließlich der erhöhten Vergütung für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022).

c Gewährter Anerkennungsbonus für besondere Leistungen im Geschäftsjahr 2020 nach Ermessen des Aufsichtsrats.

d Erste Tranche der Antrittszahlung. Für Details s. Abschnitt 2.6.2.

e Anteil fester Vergütung (d.h. Grundgehalt, Nebenleistungen und ggf. Versorgungsentgelt) für den Zeitraum nach Ausscheiden aus dem Vorstand bis zur unterjährigen Beendigung des Vorstandsvertrags bzw. Ende des Geschäftsjahres.

f Versorgungsaufwand für die Zeit bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30.9.2022, einschließlich des erhöhten Aufwands für die relevante Übergangszeit (1.1.-28.2.2022) und in Höhe von 81 T€ für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022	Tom Blades (Vorsitzender des Vorstands, CEO, bis 19.1.2021)				Michael Bernhardt (Mitglied des Vorstands, CHRO, bis 31.12.2019)				Joachim Müller (Mitglied des Vorstands, CFO, bis 31.3.2015)				Roland Koch (Vorsitzender des Vorstands, CEO, bis 8.8.2014)			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	61 ^a	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	2 ^a	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pension/Kapitalzahlung	2.705	53%	-	-	-	-	-	6	6%	243 ^b	100%	10	100%	10	100%	
Sonderzahlung	190 ^c	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Einmalzahlung	51 ^d	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zahlung für nichtaktive Zeit ^e	1.004	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Summe Feste Vergütung	4.014	79%	-	-	-	-	-	6	6%	243	100%	10	100%	10	100%	
Einjährige variable Vergütung: STI 2020	310	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Einjährige variable Vergütung: STI 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020	774	15%	-	-	348	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2019-2021	-	-	971	43%	-	-	437	100%	-	-	-	-	-	-	-	
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024	-	-	132 ^f	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Variable Bezüge für nichtaktive Zeit	-	-	1.160 ^g	51%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Summe Variable Vergütung	1.084	21%	2.263	100%	348	100%	437	100%	-	-	-	-	-	-	-	
Übergangsgeld	-	-	-	-	-	-	-	94	94%	-	-	-	-	-	-	
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.098	100%	2.263	100%	348	100%	437	100%	100	100%	243	100%	10	100%	10	100%
Karenzentschädigung	880	-	880	-	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gesamtvergütung einschließlich Karenzentschädigung	5.978	-	3.143	-	421	-	437	-	100	-	243	-	10	-	10	
Rückforderung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

a Vergütungsbetrag bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand.

b Der Betrag schließt eine Kapitalzahlung von 236 T€ an eine dritte Person ein.

c Gewährter Anerkennungsbonus für besondere Leistungen im Geschäftsjahr 2020 nach Ermessen des Aufsichtsrats.

d Einmalzahlung entspricht dem Betrag der vorzeitigen Auszahlung des Ausgangswerts des STI (pro rata temporis) für die Zeit bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand am 19.1.2021. Entsprechend bestand kein Anspruch auf einen STI mehr.

e Anteil fester Vergütung (d.h. Grundgehalt, Nebenleistungen und Einmalzahlung) für den Zeitraum nach Ausscheiden aus dem Vorstand bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags.

f Anteil an der LTI-Tranche 2021-2024 für die Zeit bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand.

g Anteil an der LTI-Tranche 2021-2024 für den Zeitraum nach Ausscheiden aus dem Vorstand bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags.

Die gewährten und geschuldeten Pensions- und Rentenzahlungen durch die Gesellschaft an ehemalige, mehr als zehn Jahre vor dem Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen betragen im Geschäftsjahr 2022 2.288 (Vorjahr: 2.365) T€. Dieser Gesamtbetrag umfasst Pensionszahlungen an fünf ehemalige Vorstandsmitglieder und die Zahlung von Witwen- und Waisenrente an Hinterbliebene von neun weiteren ehemaligen Vorstandsmitgliedern. Hinzu kommt eine Kapitalzahlung im Geschäftsjahr 2022 an ein entsprechendes, ehemaliges Vorstandsmitglied durch die Unterstützungskasse.

ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE, VOR ÜBER 10 JAHREN AUSGESCHIEDENE VORSTANDS- MITGLIEDER UND HINTERBLIEBENE	Höhe der Zahlungen 2022	Art der Zahlungen 2022
	in T€	
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	1.176	Kapitalzahlung durch die Unterstützungskasse
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	252	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	306	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	304	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	294	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	135	Pension
Hinterbliebene von neun vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern (<i>zusammengefasst</i>)	997	Witwen- und Waisenrente
Summe	3.464	

2.10 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird vergleichend die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und ergänzend des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Dabei wird die vergleichende Darstellung über die letzten fünf Jahre vorgenommen. Davon ausgenommen die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis der Vorjahre im Einklang mit § 26j EGAktG, da diese Daten systemisch erst seit 2020 vorliegen.

Als relevanter Kreis von Arbeitnehmern für die vergleichende Darstellung werden alle Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten) einbezogen, die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden. Dies umfasst alle operativen Bilfinger Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger Noell GmbH, die nicht vom Shared Service Center betreut wird.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2019 zu 2020	Veränderung 2018 zu 2019	Veränderung 2017 zu 2018
	in T€	in T€	in T€	in %	in %	in %	in %	in %
Im Geschäftsjahr 2022								
aktive Vorstandsmitglieder								
Christina Johansson (seit 1.12.2018 bis 30.6.2022)	4.573	1.525	3.048	199,8%	27,7%	-56,6%	1.236,8% ^a	–
Duncan Hall (seit 1.1.2019 bis 13.9.2022)	3.733	1.360	2.373	174,5%	21,1%	-73,2%	–	–
Dr. Thomas Schulz (seit 1.3.2022)	2.355	–	–	–	–	–	–	–
Matti Jäkel (seit 1.7.2022)	294	–	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Michael Bernhardt (bis 31.12.2019)	499	348	151	43,5% ^a	-77,0% ^a	-7,5% ^a	122,5%	-35,4%
Tom Blades (bis 30.6.2021)	2.263	5.098	-2.835	-55,6% ^a	234,3% ^a	10,1%	125,3%	-17,2%
Roland Koch (bis 8.8.2014)	10	10	0	0,0% ^a	0,0% ^a	–	–	–
Joachim Müller (bis 31.3.2015)	243	100	143	142,6% ^a	-68,7% ^a	–	–	–
Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung^b								
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	55	57	-1	-1,9%	3,5%			
Ertragsentwicklung								
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	77	419	-342	-81,7%	6.983,3%	113,2%	-24,5%	-185,2%
EBITA (bereinigt) des Bilfinger Konzerns	140 ^c	137	3	2,0%	592,9%	-80,8%	60,0%	2.066,7%
EBITA (berichtet) des Bilfinger Konzerns ^d	75	121	-46	-37,7%	312,3%	-278,1%	557,1%	94,1%

a Die entsprechend gekennzeichneten Prozentzahlen indizieren, dass das entsprechende Vorstandsmitglied zumindest in einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, nicht oder nur zeitweise Mitglied des Vorstands war und entsprechend nur eine anteilige Vergütung erhalten hat. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

b Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis erfolgt im Einklang mit § 26j EGAktG nicht für die Jahre vor 2020.

c Das EBITA (bereinigt) ergibt sich – entsprechend der Berechnung in den Vorjahren – aus dem EBITA (berichtet) abzüglich der Sondereinflüsse in Höhe von 64,5 Mio. €, insbesondere aus den Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Effizienzprogramm (aber inklusive der Erträge aus der Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke).

d Maßgebliche Steuerungskennzahl (auch für die Vorstandsvergütung) ist seit 2022 nicht mehr das EBITA (bereinigt), sondern das EBITA (berichtet). Entsprechend wird die Angabe zum EBITA (bereinigt) ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 voraussichtlich entfallen.

3 Vergütung des Aufsichtsrats

3.1 Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den Bestimmungen des § 16 der Satzung der Bilfinger SE neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von 70 T€ (ab dem Geschäftsjahr 2022: 90 T€). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Vorsitzenden der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Doppelte dieses Betrags. Die Mitglieder der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Anderthalbfache des Festvergütungsbetrags. Übt ein Aufsichtsratsmitglied mehrere der genannten Funktionen aus, steht ihm nur einmal die jeweils höchste Vergütung zu. Für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen (was eine Teilnahme per Telefon- oder Videokonferenz einschließt), erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 500 € (ab dem Geschäftsjahr 2022: 1.000 €).

Außerdem wurde Mitgliedern mit Wohnsitz in Deutschland für ihre Tätigkeiten bis einschließlich im Geschäftsjahr 2020 die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet. Aufgrund der Änderung der Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Steuerbehörden erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich keine Erstattung der Umsatzsteuer mehr, soweit nicht das einzelne Aufsichtsratsmitglied weiterhin umsatzsteuerlich als Unternehmer zu qualifizieren ist.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird einmal jährlich nach der ordentlichen Hauptversammlung für das vorhergehende Geschäftsjahr ausgezahlt.

Die Hauptversammlung 2022 beschloss ein aktualisiertes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit Geltung seit 1. Januar 2022. Dieses sieht insbesondere die bereits dargestellte Erhöhung der festen Vergütung und des Sitzungsgeldes vor. Die erhöhte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird erstmalig im Geschäftsjahr 2023 gewährt und dazu entsprechend erstmalig im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet.

3.2 Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2022 (d.h. für die Wahrnehmung des Amtes im Geschäftsjahr 2021) betrug insgesamt 1.447 (Vorjahr: 1.356) T€ ohne etwaige Umsatzsteuererstattung.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats außerdem Auslagen, d.h. Reisekosten und sonstige Einzelabrechnungen von Ausgaben im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Aufsichtsrat im Interesse der Bilfinger SE, in Höhe von insgesamt 82 (Vorjahr: 44) T€ erstattet beziehungsweise für diese von der Gesellschaft übernommen.

Es wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, etwa Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an Aufsichtsratsmitglieder bezahlt oder gewährt.

3.3 Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung im Sinne von § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle gibt die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einschließlich der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile, die alle tatsächlich feste Vergütungsbestandteile darstellen, detailliert und individualisiert im Geschäftsjahr 2022 für die gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder an. Sie bezieht alle in dem angegebenen Geschäftsjahr faktisch zugeflossenen Vergütungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats gezahlt worden sind. Es gibt keine geschuldete Vergütung für das relevante Geschäftsjahr, die nicht auch an das jeweilige Aufsichtsratsmitglied gewährt worden wäre.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 ^a

	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder								
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender, Vorsitzender des Präsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses)	175	92%	– ^b	–	15,5	8%	190,5	100%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender, stv. Vorsitzender des Präsidiums, stv. Vorsitzender des Strategieausschusses)	140	90%	– ^b	–	15	10%	155	100%
Agnieszka Al-Selwi	70	92%	–	–	6	8%	76	100%
Vanessa Barth (Mitglied des Prüfungsausschusses)	50,1	63%	25	32%	4	5%	79,1	100%
Werner Brandstetter (Mitglied des Strategieausschusses)	50,1	63%	25	31%	5	6%	80,1	100%
Dr. Roland Busch (stv. Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	50,1	63%	25	32%	4	5%	79,1	100%
Rainer Knerler (Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	70	59%	35	29%	14,5	12%	119,5	100%
Frank Lutz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses, Mitglied des Strategieausschusses)	70	46%	70	46%	12	8%	152	100%
Dr. Silke Maurer	50,1	95%	–	–	2,5	5%	52,6	100%
Robert Schuchna (Mitglied des Strategieausschusses)	70	61%	35	30%	10	9%	115	100%
Jörg Sommer (Mitglied des Prüfungsausschusses)	70	62%	35	31%	8,5	7%	113,5	100%
Dr. Bettina Volken (Mitglied des Präsidiums)	70	68%	25	24%	8,5	8%	103,5	100%
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder								
Dorothee Deuring (bis 15.4.2021, Mitglied des Prüfungsausschusses)	20,1	58%	10,1	29%	4,5	13%	34,7	100%
Dr. Ralph Heck (bis 15.4.2021, Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	20,1	54%	10,1	27%	7	19%	37,2	100%
Susanne Hupe (bis 15.4.2021, Mitglied des Strategieausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses)	20,1	56%	10,1	28%	5,5	15%	35,7	100%
Dr. Janna Köke (bis 15.4.2021)	20,1	85%	–	–	3,5	15%	23,6	100%
GESAMT	1.015,8	71%	305,3	20%	126	9%	1.447,1	100%

^a Nettobeträge ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer.

^b Ausschusstätigkeit bzw. -vorsitz vergütungsmäßig nicht relevant, aufgrund der Funktion des (stellvertretenden) Aufsichtsratsvorsitzes und da bei mehreren Funktionen nur einmal die jeweils höchste Funktionsvergütung gewährt wird.

3.4 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird vergleichend die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und ergänzend des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Dabei wird die vergleichende Darstellung über die letzten fünf Jahre vorgenommen, mit Ausnahme der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis für die Vorjahre im Einklang mit § 26j EGAktG, da diese Daten systemisch erst seit 2020 vorliegen.

Als relevanter Kreis von Arbeitnehmern für die vergleichende Darstellung werden alle Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten) einbezogen, die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden. Dies umfasst alle operativen Bilfinger Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger Noell GmbH, die nicht vom Shared Service Center betreut wird.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER ^a

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2019 zu 2020	Veränderung 2018 zu 2019	Veränderung 2017 zu 2018
	in T€	in T€	in T€	in %	in %	in %	in %	in %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder								
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender) (seit 5.11.2014)	190,5	181,3	9,2	5,1%	-1,5%	-1,3%	-0,3%	0,8%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender) (seit 21.5.2008)	155	146,0	9	6,2%	-1,0%	-2,3%	-1,6%	2,0%
Agnieszka Al-Selwi (seit 7.9.2016)	76	72,0	4	5,6%	-2,0%	-2,6%	0,0%	218,8% ^b
Vanessa Barth (seit 15.4.2021)	79,1	–	79,1	–	–	–	–	–
Werner Brandstetter (seit 15.4.2021)	80,1	–	80,1	–	–	–	–	–
Dr. Roland Busch (seit 15.4.2021)	79,1	–	79,1	–	–	–	–	–
Rainer Knerler (seit 18.7.1996)	119,5	112,8	6,7	5,9%	-0,6%	-1,3%	-2,1%	2,2%
Frank Lutz (seit 15.5.2018)	152	143,0	9	6,3%	-2,7%	58,7% ^b	–	–
Dr. Silke Maurer (seit 15.4.2021)	52,6	–	52,6	–	–	–	–	–
Robert Schuchna (seit 24.6.2020)	115	59,3	55,7	93,9% ^b	–	–	–	–
Jörg Sommer (seit 11.5.2016)	113,5	107,8	5,7	5,3%	-3,3%	-1,8%	0,4%	94,5% ^b
Dr. Bettina Volkens (seit 24.6.2020)	103,5	41,5	62,0	149,5% ^b	–	–	–	–
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder								
Dorothee Deuring (seit 11.5.2016 bis 15.4.2021)	34,7	107,8	-73,1	-67,8% ^b	-2,4%	-2,6%	0,9%	57,5% ^b
Nicoletta Giadrossi (seit 11.7.2019 bis 24.6.2020)	–	32,4	-32,4	–	-6,6% ^b	–	–	–
Dr. Ralph Heck (seit 11.5.2016 bis 15.4.2021)	37,2	112,3	-75,1	-66,9% ^b	0,3%	-1,8%	-2,1%	60,9% ^b
Susanne Hupe (seit 7.9.2016 bis 15.4.2021)	35,7	109,3	-73,6	-67,3% ^b	-1,1%	-2,2%	-1,7%	274,7% ^b
Dr. Janna Köke (seit 11.5.2016 bis 15.4.2021)	23,6	79,7	-56,1	-70,3% ^b	-28,5%	-1,8%	0,4%	58,2% ^b
Jens Tischendorf (seit 18.4.2013 bis 24.6.2020)	–	50,6	-50,6	–	-54,4% ^b	-2,2%	-0,9%	35,5%
Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung^c								
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	55	57	-1	-1,9%	3,5%			
Ertragsentwicklung								
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	77	419	-342	-81,7%	6.983,3%	113,2%	-24,5%	-185,2%
EBITA (bereinigt) des Bilfinger Konzerns	140 ^d	137	3	2,0%	592,9%	-80,8%	60,0%	2.066,7%
EBITA (berichtet) des Bilfinger Konzerns ^e	75	121	-46	-37,7%	312,3%	-278,1%	557,1%	94,1%

a Vergütungsangaben und Veränderungsberechnungen auf Basis der Nettovergütungsbeträge der Aufsichtsratsmitglieder ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer.

b Die entsprechend gekennzeichneten Prozentzahlen indizieren, dass dem entsprechenden Aufsichtsratsmitglied in einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, eine Vergütung für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in welchem es nur zeitweise Mitglied des Aufsichtsrats war, und entsprechend nur eine anteilige Vergütung gewährt wurde. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

c Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis erfolgt im Einklang mit § 26j EGAktG nicht für die Jahre vor 2020.

d Das EBITA (bereinigt) ergibt sich – entsprechend der Berechnung in den Vorjahren – aus dem EBITA (berichtet) abzüglich der Sondereinflüsse in Höhe von 64,5 Mio. €, insbesondere Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Effizienzprogramm (aber inklusive der Erträge aus der Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke).

e Maßgebliche Steuerungskennzahl (auch für die Vorstandsvergütung) ist seit 2022 nicht mehr das EBITA (bereinigt), sondern das EBITA (berichtet). Entsprechend wird die Angabe zum EBITA (bereinigt) ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 voraussichtlich entfallen.

4 Sonstiges

Die Bilfinger SE hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Tätigkeit der Organmitglieder und bestimmter weiterer Führungskräfte der Bilfinger Gesellschaften abgeschlossen, in deren Deckung die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats einbezogen ist (D&O-Versicherung). Diese Versicherung sieht für die Vorstandsmitglieder zumindest den durch § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt und für die Aufsichtsratsmitglieder zumindest einen entsprechenden Selbstbehalt vor. Die von der Gesellschaft geleisteten Beiträge zur D&O-Versicherung werden – auch soweit sie rechnerisch auf das einzelne Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats entfallen – nicht als Vergütungsbestandteil eingestuft.

Mannheim, den 7. März 2023

Bilfinger SE

Für den Vorstand



Dr. Thomas Schulz
Vorstandsvorsitzender
und CEO



Matti Jäkel
Vorstandsmitglied
und CFO

Für den Aufsichtsrat



Dr. Eckhard Cordes
Aufsichtsratsvorsitzender

5 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Bilfinger SE, Mannheim

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Bilfinger SE, Mannheim, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Bilfinger SE 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 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Bilfinger SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Mannheim, den 7. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Martin Nicklis
Wirtschaftsprüfer

Impressum

©2023

Bilfinger SE

Layout, Satz

Burkardt | Hotz

Büro für Gestaltung

Offenbach am Main

Der Vergütungsbericht liegt auch in einer
englischsprachigen Ausgabe vor.
Maßgeblich ist ausschließlich die deutsche Fassung.

Investor Relations

Bettina Schneider

Telefon 0621 459-2377

Telefax 0621 459-2761

E-Mail: bettina.schneider@bilfinger.com

Corporate Communications

Telefon 0621 459-2483

Telefax 0621 459-2500

E-Mail: press@bilfinger.com

Zentrale

Oskar-Meixner-Straße 1

68163 Mannheim

Telefon 0621 459-2000

Telefax 0621 459-2366