



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bilfinger SE

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER BILFINGER SE

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bilfinger SE ist transparent und anreizorientiert gestaltet. Die Vergütung des Vorstands 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.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und sie unterstützen: Die einjährige variable Vergütung ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Entwicklung des EBITA (*Earnings before Interests, Taxes and Amortisation*) und Entwicklung des Free Cashflow des Bilfinger-Konzerns ausgerichtet. Beide Kennzahlen gehören zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Über den individuellen Performance-Faktor („**IPF**“) berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds sowie ESG-Ziele (Environment, 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 Return on Capital Employed für den Bilfinger-Konzern („**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, 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.

Die Ausrichtung der schon im bisherigen System wesentlichen Anteile der variablen Vergütung an Ergebnis und Liquiditätsgrößen in der Jahressicht sowie der längerfristigen Orientierung an der gesamtheitlichen Kennzahl ROCE stellen die Basis für eine breite Kapitalmarktakzeptanz dar.

Weiterhin entspricht das System nun wichtigen Anforderungen, die in der jüngeren Vergangenheit zunehmend als notwendige Kriterien beobachtet werden konnten. Dies sind insbesondere die Themen Malus und Clawback. Darüber hinaus trägt die Ausgestaltung der Anpassungsmöglichkeiten des Short Term Incentives durch individuelle Performance Faktoren 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 eine wichtige Gruppe von Stakeholdern) zu erreichen und um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Bilfinger SE zu sichern, werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Aktien der Bilfinger SE zu erwerben und während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied in ihrem Eigentum zu halten.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es wurde gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem vereinfacht. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung, soweit nicht eine Abweichung erklärt wird.

Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 9. Februar 2021 neu abgeschlossen oder verlängert werden.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Vergütungsbestandteile

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) und die mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“). Ferner sieht das Vergütungssystem Aktienerwerbs- und Aktienhaltevorschriften für die Vorstandsmitglieder vor.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Jahresgrundgehalt	in zwölf gleichen Raten, zahlbar jeweils am Ende eines Kalendermonats

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter												
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung Dienstwagen; Fahrernutzung aus dem Pool soweit verfügbar – Kommunikationsmittel – Unfallversicherung – D&O-Versicherung¹ 												
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> – Zusage in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente – Jährlicher Beitrag von bis zu 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts 												
Variable Vergütungsbestandteile													
Einjährige variable Vergütung (STI)	<table border="0"> <tr> <td>Plantyp:</td> <td>Zielbonus</td> </tr> <tr> <td>Begrenzung:</td> <td>200 % des Zielbetrags</td> </tr> <tr> <td>Leistungskriterien:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> – EBITA (50 %) und – Free Cashflow (50 %) zusätzlich IPF (0,8-1,2) </td> </tr> <tr> <td>Bemessungszeitraum:</td> <td>Ein Jahr vorwärtsgerichtet</td> </tr> <tr> <td>Auszahlungszeitpunkt:</td> <td>Zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt wird</td> </tr> </table>	Plantyp:	Zielbonus	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags	Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> – EBITA (50 %) und – Free Cashflow (50 %) zusätzlich IPF (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		
Plantyp:	Zielbonus												
Begrenzung:	200 % des Zielbetrags												
Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> – EBITA (50 %) und – Free Cashflow (50 %) zusätzlich IPF (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												
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	<table border="0"> <tr> <td>Plantyp:</td> <td>Performance Share Plan mit Aktienhalteverpflichtung</td> </tr> <tr> <td>Begrenzung:</td> <td>200 % des Zielbetrags (am Ende der Performance-Periode)</td> </tr> <tr> <td>Leistungskriterium:</td> <td>ROCE (100 %)</td> </tr> <tr> <td>Performance Periode:</td> <td>Ein Jahr vorwärtsgerichtet, danach dreijährige Aktienhaltepflicht</td> </tr> <tr> <td>Auszahlung:</td> <td>Aktien oder bar (mit Aktienerwerbsverpflichtung)</td> </tr> <tr> <td>Zeitpunkt der Auszahlung bzw. Aktienzuteilung:</td> <td>vierzehnter Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr der Performance Periode vorgelegt wird</td> </tr> </table>	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
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												

¹ Die D&O-Versicherung wird derzeit nicht als Vergütungsbestandteil, sondern als im überwiegenden Interesse der Gesellschaft eingestuft. Dies kann sich aber zukünftig ändern, weswegen die D&O-Versicherung vorsorglich mit aufgeführt wird.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
-----------------------	---------------------------------

Weitere Leistungen

Sonderzahlungen	Im Einzelfall aufgrund besonderer Leistung oder außergewöhnlichen Erfolgs
Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	<ul style="list-style-type: none"> – Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – Ggf. Sign-on Bonus – Ggf. Garantie einer Mindestvergütung

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne 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 Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

ca. 40-50 %	ca. 20-30 %	ca. 25-35 %
Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Jahresgrundgehalt + Nebenleistungen + Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung	STI	LTI

Bei den derzeit bestellten Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (Jahresgrundgehalt, Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen) bei ungefähr 44 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung ebenfalls bei ungefähr 56 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 25 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 31 %.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Dasselbe gilt, wenn einem Mitglied des Vorstands ein vakantes Vorstandsressort übergangsweise übertragen wird und der Aufsichtsrat hierfür eine zusätzliche Vergütung gewährt. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts, Vergütungsgarantien bei Neubestellungen oder Sonderzahlungen abweichen.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Jahresgrundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresgrundgehalt in zwölf gleichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung. Die Zusage kann in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente gewährt werden. Der jährliche Beitrag zur versicherungsgebundenen Versorgung bzw. das Versorgungsentgelt wird zwischen der Bilfinger SE und dem Vorstandsmitglied vereinbart und beträgt maximal 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts.

2.3 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf übliche Nebenleistungen. Diese Nebenleistungen umfassen derzeit insbesondere folgende Leistungen:

Die Bilfinger SE stellt derzeit jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Die Vorstandsmitglieder können – sofern verfügbar – einen Fahrer aus dem Pool der Bilfinger SE nutzen. Die Vorstandsmitglieder dürfen ferner die von der Bilfinger SE zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel auch privat nutzen. Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall). Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Bilfinger SE einbezogen.²

Die Bilfinger SE kann den Vorstandsmitgliedern die beschriebenen Nebenleistungen stattdessen in anderer Form (z.B. Zahlung eines Geldbetrags anstelle der Überlassung eines Dienstwagens) und weitere übliche Nebenleistungen in angemessenem Umfang gewähren.

2.4 Weitere Leistungen in besonderen Fällen

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder gegebenenfalls dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (Sign-on Bonus) oder eine Vergütungsgarantie gewähren. Dies schließt auch eine geteilte Gewährung im Eintrittsjahr und dem zweiten Jahr der Bestellung ein. Durch eine solche Zahlung oder Vergütungsgarantie können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen

² Die D&O-Versicherung wird derzeit nicht als Vergütungsbestandteil, sondern als im überwiegenden Interesse der Gesellschaft eingestuft. Dies kann sich aber zukünftig ändern, weswegen die D&O-Versicherung vorsorglich mit aufgeführt wird.

werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Bilfinger SE bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

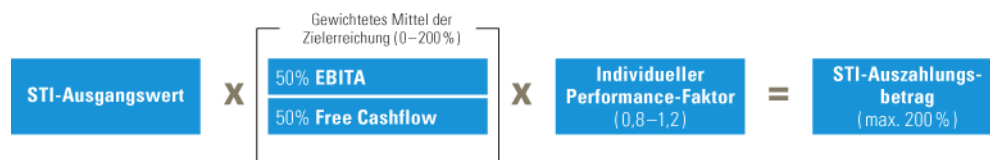
3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Einjährige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt im ersten Schritt von für die Bilfinger SE wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgszielen ab. Im zweiten Schritt kann der Aufsichtsrat über den IPF die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds und die Erreichung von ESG-Zielen berücksichtigen.

SHORT TERM INCENTIVE



Die beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind EBITA und Free Cashflow des Konzerns, die jeweils mit 50 % gewichtet werden.

Der Aufsichtsrat legt für das Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung bzw. ausnahmsweise im Fall der nicht rechtzeitigen Vorlage der Unternehmensplanung vor Ende des ablaufenden Geschäftsjahres, in der ersten Sitzung nach deren Vorlage an den Aufsichtsrat, für jedes der wirtschaftlichen Erfolgsziele EBITA und Free Cashflow fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Werte zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Im Rahmen der Festlegung des wirtschaftlichen Erfolgsziels

EBITA bestimmt der Aufsichtsrat, ob für das Geschäftsjahr das bereinigte EBITA oder das berichtete EBITA maßgeblich ist.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung der wirtschaftlichen Erfolgsziele ermittelt. Maßgeblich sind zunächst die tatsächlich erreichten Werte des EBITA und des Free Cashflow nach dem gebilligten Konzernabschluss der Bilfinger SE. Bei der Ermittlung der tatsächlich erreichten Werte der wirtschaftlichen Erfolgsziele kann der Aufsichtsrat nachträglichen Veränderungen in der Zuordnung von Aktivitäten gegenüber der vom Vorstand erstellten Unternehmensplanung, die bei der Festlegung des entsprechenden Zielwerts berücksichtigt wurde, Rechnung tragen. Dabei kann der Aufsichtsrat auch in der vom Vorstand erstellten Unternehmensplanung nicht enthaltene Veräußerungsgewinne bzw. -verluste (soweit nicht dem Geschäftsmodell des Bilfinger-Konzerns immanent), Ergebniseffekte aus unterjährigen Akquisitionen bzw. Desinvestitionen sowie nicht budgetierten Restrukturierungsaufwand bei den tatsächlich erreichten Werten bereinigen. Gleiches gilt, wenn sich der Aufsichtsrat explizit bei Festlegung der Zielwerte eine entsprechende Bereinigung eines konkreten Umstands vorbehalten hat, der zum Zeitpunkt der Zielfestlegung noch nicht beziffert werden konnte.

Die aus den wirtschaftlichen Erfolgszielen abgeleiteten Zielerreichungsgrade kann der Aufsichtsrat zur Berücksichtigung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, unvorhergesehener Ereignisse mit erheblichen Auswirkungen auf die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds sowie zur Berücksichtigung von ESG-Zielen mittels des IPF herauf- oder herabsetzen. Der IPF kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen.

Der Aufsichtsrat legt hierzu für das Geschäftsjahr drei bis fünf Kriterien zur Bewertung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds und der Berücksichtigung von ESG-Zielen fest. Mindestens ein Kriterium muss ein ESG-Ziel sein. Als mögliche Kriterien für die Festsetzung des IPF kommen, nicht abschließend, in Betracht:

- Strategieumsetzung (Erschließung neuer Märkte; Integration von Akquisitionen; Nachhaltigkeit des Geschäfts),
- Führung (Kommunikation; Führungskräfteentwicklung; Personalführung),
- Innovation (Prozessoptimierung; Forschung & Entwicklung),
- Erfolgsfaktoren am Markt (Organisches Wachstum; Verbesserung der Kundenbeziehungen),
- Corporate Culture (Nachfolgeplanung; Integrität & Compliance) und
- ESG-Ziele, z.B. aus dem Bereich Umwelt, die CO₂-Emissionen, aus dem Bereich Soziales die Lost Time Injury Frequency (LTIF), die Mitarbeiterzufriedenheit oder die Lernstunden pro Mitarbeiter und aus dem Bereich Governance der Net Promoter Score.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, auch andere Kriterien für den IPF heranzuziehen und deren Gewichtung zueinander zu verändern, wenn dies nach seiner Einschätzung besser geeignet ist, um

eine Incentivierung der Vorstandsmitglieder in diesen Kategorien, insbesondere mit Blick auf die ESG-Ziele, zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat bewertet nach Ablauf des Geschäftsjahres die Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds anhand der für das Geschäftsjahr festgelegten Kriterien sowie Ereignisse und setzt den IPF im Wege einer Gesamtschau der individuellen Leistung nach seinem pflichtgemäßen Ermessen fest.

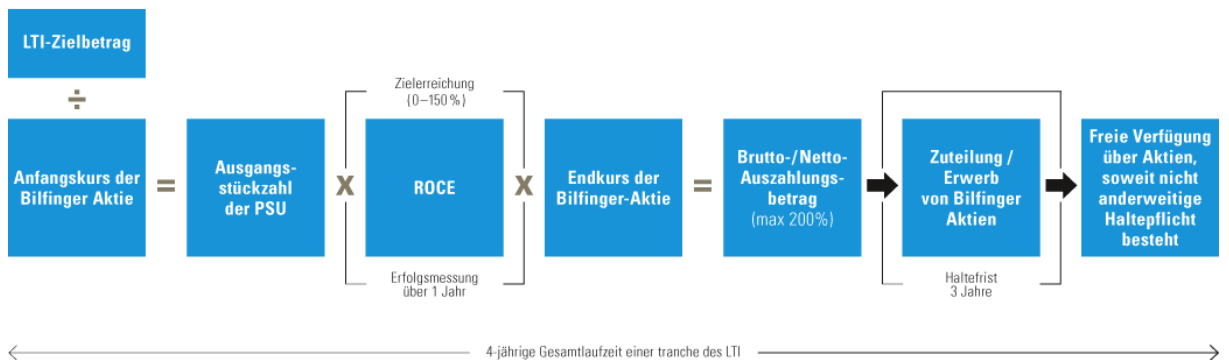
Auf dieser Basis errechnet der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres den Auszahlungsbetrag aus dem STI. In einem ersten Schritt wird der STI-Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit dem gewichteten Mittel der Zielerreichungsgrade der erreichten wirtschaftlichen Erfolgsziele und dem jeweiligen festgelegten IPF multipliziert. Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob der berechnete Auszahlungsbetrag aus dem STI wegen eines Malus i.S.d. Ziffer 3.4 zu kürzen oder wegen einer nachträglichen positiven Korrektur des Konzernabschlusses i.S.d. Ziffer 3.4 zu erhöhen ist.

Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt wird, zur Auszahlung fällig.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die STI-Bedingungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen, soweit diese nicht bereits bei Ermittlung der tatsächlich erreichten Werte der wirtschaftlichen Erfolgsziele zu einer Bereinigung geführt haben. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, oder eine wesentliche Änderung des Marktumfelds sein.

3.2 Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Der LTI 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. Grundlage für die Ermittlung des wirtschaftlichen Erfolgsziels ROCE ist der gebilligte Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr. Nach Ablauf der Performance Periode kann der Aufsichtsrat entweder Aktien an das Vorstandsmitglied übertragen oder den virtuellen Nettobetrag in bar auszahlen verbunden mit der Pflicht des Vorstandsmitglieds, damit Bilfinger-Aktien zu festgelegten Erwerbstagen zu erwerben.



Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an virtuellen Aktien der Bilfinger SE, sog. Performance Share Units („PSU“), zugeteilt. Das betreffende Geschäftsjahr ist die einjährige Performance Periode der jeweiligen Tranche. Die zugeteilte Stückzahl an PSU der jeweiligen Tranche („Ausgangsstückzahl“) ist der kaufmännisch auf ganze Aktien gerundete Quotient aus dem individuellen LTI-Zielbetrag und dem Anfangskurs der Bilfinger-Aktie zum jeweiligen Geschäftsjahr. Der Anfangskurs ist das arithmetische Mittel, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, der Xetra-Schlusskurse der Bilfinger-Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 30 Handelstage vor Beginn des relevanten Geschäftsjahres.

Der Aufsichtsrat legt für das Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung bzw. ausnahmsweise im Fall der nicht rechtzeitigen Vorlage der Unternehmensplanung vor Ende des ablaufenden Geschäftsjahres, in der ersten Sitzung nach deren Vorlage an den Aufsichtsrat, für das wirtschaftliche Erfolgsziel ROCE fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 150 % entspricht.

Werte zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Zielerreichungsgrad des ROCE ermittelt. Als Grundlage gilt der erreichte ROCE aus dem gebilligten Konzernabschluss für das relevante Geschäftsjahr. Zur Berechnung der Endstückzahl der PSU der Tranche wird die Ausgangsstückzahl der PSU mit dem ROCE-Zielerreichungsgrad multipliziert und kaufmännisch auf ganze PSU gerundet. Die Endstückzahl der PSU wird sodann mit dem Endkurs der Bilfinger-Aktie (d.h. dem arithmetischen Mittel, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, der Xetra-Schlusskurse der

Bilfinger-Aktie an der Frankfurter Börse – oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem – über die letzten 30 Handelstage vor Ende des Geschäftsjahres) multipliziert. Hieraus ergibt sich der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag. Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des im Dienstvertrag vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt,

- bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere bei extremen Kurssteigerungen, wesentlichen Änderungen der Konzernstruktur oder der unerwarteten Änderung rechtlicher und regulatorischer Rahmenbedingungen, sowie bei dem explizit erklärten Vorbehalt der Bereinigung eines Umstands durch den Aufsichtsrat bei Festlegung des Zielwerts den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen angemessen anzupassen und
- den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag wegen eines Malus i.S.d. Ziffer 3.4 zu kürzen.

Aus dem virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich nach etwaiger Anpassung bzw. Kürzung abzüglich Steuern und Abgaben der virtuelle Netto-Auszahlungsbetrag.

Die Bilfinger SE überträgt eine Anzahl von Bilfinger-Aktien, die dem Quotienten aus dem virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag und dem Xetra-Schlusskurs der Bilfinger-Aktie am zehnten Börsenhandelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird, entspricht. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, eine Anzahl von Bilfinger-Aktien, die der Anzahl an entsprechend übertragenen Bilfinger-Aktien entspricht, für mindestens drei Jahre ab Übertragung der Bilfinger-Aktien zu halten. Das gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Dienstvertrags vor Ablauf der dreijährigen Haltefrist.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, anstelle der Übertragung von Bilfinger-Aktien den virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag ganz oder teilweise an das Vorstandsmitglied auszuzahlen („**Barausgleich**“). In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in Höhe des Barausgleichs Bilfinger-Aktien zu erwerben und dies zu festgelegten Erwerbstagen. Das Vorstandsmitglied ist weiterhin verpflichtet, eine Anzahl von Bilfinger-Aktien, die der Anzahl an erworbenen Bilfinger-Aktien entspricht, für mindestens drei Jahre ab Erwerb der Bilfinger-Aktien zu halten. Das gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Dienstvertrags.

Die Übertragung der Bilfinger-Aktien und/oder der Barausgleich erfolgen spätestens am vierzehnten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird.

Durch die gewählte Ausgestaltung der Bedingungen zum Erwerb und zum Halten von Bilfinger-Aktien, insbesondere durch die Vorgabe fester Erwerbstage, werden Konflikte mit insiderrechtlichen Regelungen für die Vorstandsmitglieder vermieden.

Bei einer nachträglichen positiven Korrektur des Konzernabschlusses ist der Aufsichtsrat berechtigt, den LTI nachträglich i.S.d. Ziffer 3.4 zu erhöhen. Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag ist dabei unverändert auf 200 % des im Dienstvertrag vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt.

3.3 Kürzung und Verfall der variablen Vergütung

Beginnt oder endet der Dienstvertrag während eines laufenden Geschäftsjahres, werden der STI-Zielbetrag und der LTI-Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gekürzt. Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter von STI und LTI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

War das Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr länger als sechs Monate durch Krankheit oder aus persönlichen Gründen an der Dienstausübung gehindert oder hat sein Dienstverhältnis länger als sechs Monate aus anderen Gründen geruht, wird der STI-Zielbetrag und LTI-Zielbetrag pro rata temporis für den über sechs Monate hinausgehenden Zeitraum gekürzt.

Für den Fall, dass der Dienstvertrag durch die Bilfinger SE aus einem Grund, der durch das Vorstandsmitglied zu vertreten ist, wirksam gekündigt wird, verfallen jegliche Ansprüche aus dem STI und dem LTI für das laufende Geschäftsjahr.

Stirbt das Vorstandsmitglied vor der Auszahlung des STI oder des LTI, werden die Auszahlungsbeträge nach den Regelungen des Dienstvertrags berechnet und zu den dienstvertraglich vorgesehenen Zeitpunkten an die Erben ausbezahlt.

3.4 Malus- und Clawback-Regelung für die variable Vergütung

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 („**Verstoß**“),

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 zu dem 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.

3.5 Sonderzahlung

Bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen beschließen, dem Vorstandsmitglied eine angemessene Sonderzahlung zu gewähren, wenn die Sonderzahlung nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegt. Als außergewöhnlicher Erfolg oder außergewöhnliche individuelle Leistung können zum Beispiel gelten:

- die längerfristige Übernahme zusätzlicher Vorstandsressorts aufgrund von Verhinderung oder Vakanz des an sich ressortzuständigen Vorstandsmitglieds;
- die endgültige Abwendung außergewöhnlicher Risiken für den Fortbestand der Gesellschaft bzw. des Konzerns durch persönlichen überobligatorischen Einsatz; oder
- der erfolgreiche Abschluss einer für den Konzern strategisch sehr wichtigen Transaktion oder eines Zusammenschlusses mit einem anderen Unternehmen durch den persönlichen überobligatorischen Einsatz des Vorstandsmitglieds;
- erfolgreiche Refinanzierung des Bilfinger-Konzerns in einer durch eine unvorhersehbare Krise hervorgerufenen Liquiditätskrise der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat kann weitere individuelle Beispiele für besondere vergleichbare Umstände oder außergewöhnliche Leistungen vereinbaren, die Grundlage einer Sonderzahlung sein können.

Ferner müssen die Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Sonderzahlung gewährt wird, auch unter Berücksichtigung der Sonderzahlung angemessen i.S.d. § 87 Abs. 1 AktG sein. Eine etwaige Sonderzahlung wird auf die Maximalvergütung angerechnet.

3.6 Allgemeine 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 Kaufpreise (einschließlich Erwerbsnebenkosten) zusammen einem Fünftel des Brutto-Jahresgrundgehalts entsprechen. 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 Aktienhaltepflicht im Rahmen des LTI erwirbt.

Die Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht 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.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende 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, etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen, eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung und die Nebenleistungen. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 5.300.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder brutto EUR 3.500.000; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden. Bei interimsweiser 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.

Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI für das jeweilige Geschäftsjahr gekürzt. Soweit dies nicht ausreichend ist zur Einhaltung der Maximalvergütung, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge von STI und LTI relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf jeweils 200 % begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

1.1 Laufzeiten der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen. Die Laufzeit der Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern übersteigt nicht die Höchstdauer von fünf Jahren, wobei bei Erstbestellungen grundsätzlich eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten wird.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder verlängern sich automatisch für die Dauer einer erneuten Bestellung, soweit nichts Anderes vereinbart wird.

1.2 Kopplungsklausel

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG widerrufen oder auf sonstige Weise durch die Bilfinger SE vorzeitig beendet, endet der Dienstvertrag automatisch mit Ablauf der Fristen des § 622 BGB.

1.3 Kündigungsrecht bei Kontrollwechsel

Die Dienstverträge können vorsehen, dass die Vorstandsmitglieder den Dienstvertrag im Falle eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen können.

Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch Ausübung des Kündigungsrechts infolge eines Kontrollwechsels (insbesondere auf Zahlung einer Abfindung) werden nicht zugesagt.

Abweichend davon sind mit den aktuellen Vorstandsmitgliedern Abfindungen im Fall der Kündigung infolge eines Kontrollwechsels vereinbart. Die Abfindung beträgt das für die Dauer der restlichen Vertragslaufzeit, längstens jedoch für drei Jahre, zustehende Jahresgrundgehalt sowie die variable Vergütung, das heißt STI und LTI. Der auf den STI entfallende Betrag berechnet sich grundsätzlich nach dem Durchschnitt der in den letzten fünf abgeschlossenen Geschäftsjahren ausgezahlten variablen Vergütungen, der auf den LTI entfallende Betrag nach dem jährlichen Zuteilungswert der PSU. Die Abfindung ist zudem auf 150 % des generellen Abfindungs-Caps in Höhe von zwei Jahresvergütungen begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall einer Verlängerung der Bestellung eines aktuellen Vorstandsmitglieds die Vereinbarung zum Kontrollwechsel mit einer Abfindungszusage maximal im bisher vereinbarten Umfang fortzuführen.

2. Karenzentschädigung

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren und ihnen die Zahlung einer Karenzentschädigung zusagen. Die Karenzentschädigung beträgt für jeden Monat des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots maximal ein Zwölftel des Jahresgrundgehalts.

Derzeit unterliegen alle Vorstandsmitglieder für die Dauer einer Karenzzeit von 24 Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhalten die Vorstandsmitglieder eine Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel von 50 % der dem Vorstandsmitglied jährlich zustehenden Vergütung (Jahresgrundgehalt und variable Vergütung). 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.

3. Entlassungentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung ohne wichtigen Grund sollen gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung im Rahmen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Bilfinger SE berücksichtigt. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat als Top Management das Management Level 1 definiert und dieses sowohl gegen den Vorstand als auch die Gesamtbelegschaft der Bilfinger SE abgegrenzt. Bei regelmäßigen Überprüfungen der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus einer Veränderung der Relationen der Vergütung von Vorstand, Management Level 1 und Gesamtbelegschaft oder den Entwicklungen der Vergütung der einzelnen Gruppen im Zeitablauf Anpassungsbedarf ergibt.

V. Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 9. Februar 2021 neu abgeschlossen oder verlängert werden.

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

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Bilfinger SE notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen des STI und/oder des LTI abweichen.

* * *