



BiLFINGER

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Bilfinger SE
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG**

- I. In Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 17. Dezember 2020 entspricht die Bilfinger SE ab dem heutigen Tag sämtlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, der am 20. März 2020 in Kraft trat („**DCGK 2020**“), mit nachfolgenden Ausnahmen:

In der Entsprechenserklärung vom 17. Dezember 2020 hatten Vorstand und Aufsichtsrat mit Blick auf das zu diesem Zeitpunkt geltende Vorstandsvergütungssystem verschiedene Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK 2020 erklärt. Auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (BGBl I 2019, S. 2637) sowie der Empfehlungen des DCGK 2020 hat der Aufsichtsrat der Bilfinger SE am 9. Februar 2021 ein überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem (das „**neue Vergütungssystem**“) beschlossen und wird es der für den 15. April 2021 einberufenen ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE zur Billigung vorlegen. Das neue Vergütungssystem gilt für die zum Zeitpunkt dieser Erklärung amtierenden Vorstandsmitglieder nach Maßgabe der mit ihnen zuletzt abgeschlossenen Dienstverträge rückwirkend seit dem 1. Januar 2021 sowie für alle zukünftigen Vorstandsmitglieder. Unter Berücksichtigung des neuen Vergütungssystems bestehen in Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 17. Dezember 2020 folgende Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK 2020:

- Nicht gefolgt wird Empfehlung G.6, soweit sich diese darauf bezieht, dass sich der langfristige variable Vergütungsbestandteil (Long-Term-Incentive, LTI) formal aus einem langfristig orientierten Ziel ergeben soll. Der LTI nach dem neuen Vergütungssystem ist als Performance Share Plan mit einjähriger Performance Periode ausgestaltet, bei dem die Zielerreichung des maßgeblichen Erfolgsziels ROCE nach einem Jahr festgestellt wird. Die Vorstandsmitglieder erhalten entsprechend der festgestellten Zielerreichung eine wertäquivalente Anzahl von Bilfinger-Aktien überschrieben bzw. den entsprechenden Geldbetrag mit der Verpflichtung zum Erwerb von Bilfinger-Aktien ausgezahlt. Diese Aktien sind dann für drei Jahre zu halten. Der LTI ist damit insgesamt langfristig orientiert, das Erfolgsziel ist formal aber nur einjährig. Diese Gestaltung stellt durch die Verbindung von einjährigem Erfolgsziel und mehrjähriger Aktienhaltepflicht eine transparente, am langfristigen Unternehmenswohl orientierte und am Aktionärsinteresse ausgerichtete Anreizwirkung bei den Vorstandsmitgliedern sicher.

Nach Ansicht des Aufsichtsrats liegt gerade diese Gestaltung – auch unter Berücksichtigung der Situation des Unternehmens und Gesamtmarkts – im Interesse des Unternehmens und unterstützt die Umsetzung der Strategie.

- Nicht gefolgt wird darüber hinaus der Empfehlung G.12, dass bei Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgt. Ausnahmsweise wurde hinsichtlich der kurzfristigen, variablen Vergütung 2021 des ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden vereinbart, dass diese in Höhe des anteiligen Zielwerts schon vorfristig zum regulären Beendigungszeitpunkt des Vorstandsvertrags ausgezahlt wird. Diese Regelung bildete einen Teil der Gesamtvereinbarung im Zusammenhang mit dem einvernehmlichen Ausscheiden des Vorstandsvorsitzenden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung in G.12 zukünftig wieder vollumfänglich zu folgen.
- Nicht gefolgt wird zudem der Empfehlung G.13 Satz 1 bezüglich des Abfindungs-Caps, soweit sich diese Begrenzung auch auf Abfindungen anlässlich einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitglieds bei einem Kontrollwechsel (Change-of-control) bezieht. Für die zum Zeitpunkt dieser Erklärung amtierenden Vorstandsmitglieder ist in einem solchen Fall unverändert zur bisherigen, bis zum Inkrafttreten des DCGK 2020 empfohlenen Regelung vorgesehen, dass eine Abfindung die Restlaufzeit des Dienstvertrags bis maximal zur Höhe von drei Jahresvergütungen (d.h. Jahresgrundgehalt, STI und LTI) vergütet. Der Aufsichtsrat hat im Interesse des Unternehmens und im Einklang mit dem neuen Vergütungssystem entschieden, diese Abfindungsregelung insoweit ausnahmsweise fortzuführen. Vor dem Hintergrund, dass aufgrund der begrenzten Laufzeit der verlängerten Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder nur ein geringes Risiko für eine allenfalls geringe Überschreitung des Abfindungs-Caps nach der Empfehlung G.13 Satz 1 besteht, hat es der Aufsichtsrat für zweckmäßig erachtet, den amtierenden Vorstandsmitgliedern Bestandschutz für ihre bisherigen Regelungen zu gewähren. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder sieht das neue Vergütungssystem hingegen vor, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels keine Abfindung gewährt wird, so dass die vorliegende Abweichung eine nur vorübergehende Ausnahme darstellt.

Zudem wurde folgenden Empfehlungen seit Abgabe der Entsprechenserklärung am 17. Dezember 2020 und wird auch weiterhin nicht gefolgt:

- Nicht gefolgt wird der Empfehlung G.7 Satz 1 zur Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahres hinsichtlich der festzulegenden kurzfristigen operativen und strategischen Zielsetzungen des Short Term Incentive (STI) sowie des Ziels des LTI für das Geschäftsjahr bzw. die Tranche

2021. Das neue Vergütungssystem, welches den neuen STI und LTI festlegt und dessen Geltung für die Vorstandsmitglieder rückwirkend zum 1. Januar 2021 vereinbart wurde, wurde vom Aufsichtsrat erst in der Sitzung vom 9. Februar 2021 beschlossen und die entsprechenden Ziele wurden zeitgleich festgelegt. Eine zeitgerechte Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile nach dem bisher geltenden Vergütungssystem war aufgrund des durch die Corona-Pandemie erschweren und verzögerten Budgetierungsprozesses für 2021 und die entsprechenden Begleitumstände nicht möglich. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung in G.7 Satz 1 für künftige Geschäftsjahre zu entsprechen.

- Nicht gefolgt wird darüber hinaus der Empfehlung G.7 Satz 1 mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein hinsichtlich der Möglichkeit von Sonderzahlungen im billigen Ermessen des Aufsichtsrats. Dies erlaubt dem Aufsichtsrat im Ausnahmefall, bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen, eine solche Zahlung zur Anerkennung und weiteren Incentivierung zu erbringen. Dabei ist eine entsprechende Sonderzahlung an eine strenge Begründungspflicht gebunden und begrenzt, indem sie als Teil der Gesamtbezüge dem Angemessenheitsgebot und dem Maximalvergütungs-Cap unterliegt.

II. Seit Abgabe der Entsprechenserklärung am 17. Dezember 2020 entsprach die Gesellschaft bis zum heutigen Datum sämtlichen Empfehlungen des DCGK 2020 mit folgenden Ausnahmen, wobei für die Zeit ab heute nicht mehr die nachfolgend erläuterten Erklärungen, sondern nur noch die Erklärungen gemäß Ziffer I. maßgeblich sind:

- Der Aufsichtsrat der Bilfinger SE hatte die Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (BGBl I 2019, S. 2637) sowie des DCGK 2020 unter anderem aufgrund der Einschränkungen und Erschwernisse durch die Corona-Pandemie noch nicht abgeschlossen. Entsprechend wurde auf Basis des seit 2015 geltenden Vorstandsvergütungssystems den Empfehlungen G.1 (bezüglich der Festlegung des Vergütungssystems mit der expliziten Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung, sowohl hinsichtlich der gesamten Vergütung als auch hinsichtlich des mehrjährig basierten variablen Vergütungsbestandteils – LTI, sowie der expliziten Festlegung der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile), G.2 (bezüglich der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied), G.3 (bezüglich der Heranziehung einer Vergleichsgruppe anderer Unternehmen), G.10 Satz 2 (bezüglich der vierjährigen Mindesthaltfrist der langfristig variablen Gewährungsbeträge), G.11 Satz 2 (bezüglich der Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten), G.13 Satz 1 (bezüglich des Abfindungs-Cap soweit auf Abfindungen

bei einem Kontrollwechsel (Change-of-control-Klauseln) anwendbar) und G.15 (bezüglich Vergütungsanrechnung ohne Jahresfreibetrag bei Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate) in dem angegebenen Umfang nicht gefolgt.

- Nicht gefolgt wurde zudem den Empfehlungen G.7 Satz 1 zur Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile (STI, LTI) vor Beginn des Geschäftsjahres sowie mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein hinsichtlich der Möglichkeit von Sonderzahlungen im billigen Ermessen des Aufsichtsrats aus den bereits unter Ziffer I. beschriebenen Gründen.

Mannheim, den 14. April 2021

Für den Aufsichtsrat



- Dr. Eckhard Cordes -

Für den Vorstand



- Christina Johansson -