

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

Die Bilfinger SE entspricht 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 folgenden Ausnahmen:

- Der Aufsichtsrat der Bilfinger SE hat 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 wird derzeit 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 – Long-Term-Incentive (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 Mindesthaltefrist 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. Der Aufsichtsrat wird die Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems so rechtzeitig abschließen, dass er das neue Vorstandsvergütungssystem gemeinsam mit dem Vorstand der nächsten ordentlichen Hauptversammlung, geplant für den 15. April 2021, zur Billigung vorlegen kann. Bis zum Inkrafttreten des neuen Vorstandsvergütungssystems und darüber hinaus für Bestandsverträge von Vorstandsmitgliedern gilt das derzeitige, seit 2015 geltende Vorstandsvergütungssystem weiter.

- Nicht gefolgt wird in diesem Geschäftsjahr zudem der Empfehlung in 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. Eine zeitgerechte Festlegung ist aufgrund des durch die Corona-Pandemie erschwerten und verzögerten Budgetierungsprozesses für 2021 und die entsprechenden Begleitumstände nicht möglich. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung in G.7 Satz 1 insoweit ab dem nächsten Jahr zu entsprechen, d.h. die Zielsetzungen des STI und LTI für 2022 bereits in 2021 festzulegen.

- Nicht gefolgt wird der Empfehlung in G.7 Satz 1 mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein zudem 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 unterliegt.

Seit Abgabe der Entsprechenserklärung am 11. Dezember 2019 entsprach die Gesellschaft bis zum heutigen Datum sämtlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 mit folgender Ausnahme:

- Nicht gefolgt wurde der Empfehlung in Nr. 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 (betragsmäßige Höchstgrenzen für die Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile). Im Rahmen des Long-Term-Incentive (LTI), dem seit 2015 geltenden, auf mehrjähriger Bemessung basierenden variablen Vergütungsbestandteil der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurden und werden jährlich virtuelle Aktien der Gesellschaft, so genannte Performance Share Units (PSU), zugeteilt, deren Stückzahl während einer dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit von der Erreichung des vom Aufsichtsrat festgelegten durchschnittlichen Zielwerts des ROCE sowie der Entwicklung des Total Shareholder Return-Werts (TSR-Wert) der Aktie der Gesellschaft im Verhältnis zu den TSR-Werten der Aktien der im MDAX notierten Gesellschaften der Anpassung unterliegt. Die Endstückzahl der PSU wird durch einen Cap auf 150% der Ausgangsstückzahl begrenzt. Der für den Wert der PSU relevante Kurs der Aktie der Gesellschaft nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode unterliegt demgegenüber keiner Begrenzung, da eine Höchstgrenze insoweit dem Grundgedanken einer aktienbezogenen Vergütung widerspricht. Allerdings ist der Aufsichtsrat berechtigt, bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere bei extremen Kurssteigerungen, die sich rechnerisch ergebende Endstückzahl der PSU angemessen herabzusetzen.

Mannheim, den 17. Dezember 2020

Für den Aufsichtsrat



- Dr. Eckhard Cordes -

Für den Vorstand



- Tom Blades -