

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

In Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 14. April 2021 wird folgendes erklärt: Die Bilfinger SE entsprach seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 14. April 2021 und wird auch weiterhin sämtlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK**“) entsprechen mit nachfolgenden Ausnahmen in dem jeweils zeitlich angegebenen Rahmen:

- Nicht gefolgt wurde in einem Einzelfall der Empfehlung B.3, wonach die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll: Am 9. November 2021 bestellte der Aufsichtsrat der Bilfinger SE Herrn Dr. Thomas Schulz zum 1. März 2022 für die Dauer von fünf Jahren zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands der Bilfinger SE. Auch der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dr. Schulz hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Die fünfjährige Laufzeit der Bestellung und des Dienstvertrags war nach Einschätzung des Aufsichtsrats erforderlich, um Herrn Dr. Schulz für die Position und Tätigkeit bei Bilfinger gewinnen zu können und in der jetzigen Phase die für die Zukunft bei Bilfinger notwendige Stabilität zu gewährleisten. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung B.3 für künftige Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern wieder zu entsprechen.
- Nicht gefolgt wurde und 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 überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, wie es am 9. Februar 2021 vom Aufsichtsrat der Bilfinger SE beschlossen und am 15. April 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE gebilligt wurde, (das „**neue 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 wert-äquivalente 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 vierjährig und entsprechend 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 des Gesamtmarkts – im Interesse des Unternehmens und unterstützt die Umsetzung der Wachstumsstrategie.

- Nicht gefolgt wurde und 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.
- Nicht gefolgt wurde 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 alten Vergütungssystem war aufgrund des durch die Corona-Pandemie erschwerten und verzögerten Budgetierungsprozesses für 2021 und die entsprechenden Begleitumstände nicht möglich. Die Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte entsprechend der Empfehlung bereits im Geschäftsjahr 2021. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung in G.7 Satz 1 auch künftig zu entsprechen.
- Nicht gefolgt wurde 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. Die Auszahlung erfolgte entsprechend vorfristig. 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 Vorstandsmitglieder Christina Johansson und Duncan Hall ist in einem solchen Fall unverändert nach der bis zum Inkrafttreten dieser Fassung des DCGK 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 Christina Johansson und Duncan Hall 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 beiden amtierenden Vorstandsmitgliedern Bestandsschutz 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. Dementsprechend wurde für den zum 1. März 2022 neu bestellten Vorsitzenden des Vorstands Herrn Dr. Schulz keine Abfindung für den Fall eines Kontrollwechsels vorgesehen.

Mannheim, den 15. Dezember 2021

Für den Aufsichtsrat



- Dr. Eckhard Cordes -

Für den Vorstand



- Christina Johansson -