

## A.4.2 Vergütungsbericht

In diesem Vergütungsbericht wird das aktuelle, seit dem Geschäftsjahr 2015 geltende Vergütungssystem für den Vorstand erläutert, das durch die Hauptversammlung am 7. Mai 2015 gebilligt wurde, einschließlich der seither beschlossenen Anpassungen. Zudem wird die gewährte und tatsächlich zugeflossene Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr 2020 individualisiert und detailliert hinsichtlich Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile dargestellt. Mit einzelnen Vorstandsmitgliedern wurden dabei auf Basis des geltenden Vergütungssystems 2015 teilweise – allein betraglich – abweichende Vereinbarungen getroffen, die im Folgenden jeweils näher beschrieben werden.

Der Vergütungsbericht orientiert sich an den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuchs, den deutschen Rechnungslegungsstandards und den International Financial Reporting Standards sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dabei werden auch bereits einzelne weiterreichende Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II; BGBl I 2019, 2637) auf rein freiwilliger Basis im Vergütungsbericht umgesetzt.

Eine grundlegende Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand unter Berücksichtigung der Anforderungen des ARUG II und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) ist im Berichtsjahr durch das Präsidium des Aufsichtsrats für den Aufsichtsrat vorbereitet und vom Aufsichtsrat final am 9. Februar 2021 beschlossen worden. Es ist geplant, dieses überarbeitete Vorstandsvergütungssystem der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorzulegen. Es wird dann für alle neuen und zu verlängern- den Vorstandsverträge Anwendung finden und im Vergütungsbericht für das Jahr 2021 im Einzelnen dargestellt werden.

Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Lageberichts.

### Vergütung des Vorstands

**Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems und Angemessenheit der Vergütung** Das Vergütungssystem des Vorstands von 2015 ist auf eine langfristige und nachhaltige, profitable Entwicklung von Bilfinger ausgerichtet. Es soll damit auch die Geschäftsstrategie fördern. Die Vergütung des Vorstands besteht zunächst aus einem festen Jahresgrundgehalt und einer variablen Vergütung mit zwei Komponenten, einer einjährigen und einer mehrjährigen Komponente. Dabei hat der überwiegende Teil der gewährten variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und damit eine langfristige Ausrichtung. So können die Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen Wertsteigerung von Bilfinger teilhaben und haben einen entsprechenden Anreiz, sich auf das langfristige Wohl von Bilfinger zu konzentrieren. Der einjährige variable Vergütungsbestandteil bemisst sich neben wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren zudem nach persönlichen Leistungsindikatoren, die auch nichtfinanzielle Aspekte einbeziehen. Weitere Elemente des Vergütungssystems sind Nebenleistungen und Leistungen für die Altersversorgung. Hinzu treten zudem nachfolgend gesondert beschriebene Regelungen für die Vorstandsmitglieder, die im weiteren Zusammenhang mit der Vergütung stehen, insbesondere bei Beendigung der Tätigkeit.

Durch das aktuelle Vergütungssystem soll gleichzeitig 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. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich durch das Präsidium 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 neben den Vergütungsdaten der Unternehmen aus dem SDAX von nun an entsprechend der Empfehlung G.3 des DCGK insbesondere Vergütungsdaten von einer ausgewählten Gruppe von deutschen und europäischen Unternehmen (Peer Group) heran, die der Aufsichtsrat vor allem nach den Kriterien einer Vergleichbarkeit nach Branche, Mitarbeiteranzahl oder ähnlicher Situation des Unternehmens (so genannte Turnaround Gesellschaften) unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit von Vergütungsdaten ausgewählt hat. Die Zusammensetzung dieser Peer Group überprüft der Aufsichtsrat jährlich. Für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich die Peer Group 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 das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zu den Durchschnittsvergütungen der Führungsebene 1, was nach unternehmensinterner Definition die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Führungskreise 1 und 1a umfasst, wie auch der gesamten Bilfinger Belegschaft in Deutschland im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK.

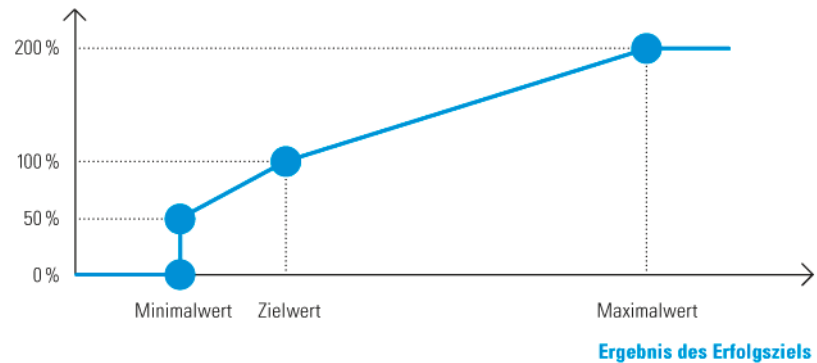
**Jahresgrundgehalt** Das Jahresgrundgehalt beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 600 T€, für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 650 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 1.200 T€.

**Variable Vergütung** Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, dem Short Term Incentive (STI), und einer variablen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, dem Long Term Incentive (LTI). Zudem steht es im Ermessen des Aufsichtsrats, einen Sonder- oder Anerkennungsbonus zu gewähren.

Der STI basiert auf der Erreichung der wirtschaftlichen Erfolgsziele bereinigtes EBITA und Free Cashflow. Mit einem zudem einfließenden individuellen Performance-Faktor (IPF) kann der Aufsichtsrat ferner der individuellen Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie unvorhergesehenen Ereignissen mit erheblichen Auswirkungen auf die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds Rechnung tragen. Der Zielwert und die Bandbreite der wirtschaftlichen Erfolgsziele mit Ober- und Untergrenze sowie die Kriterien für den IPF des jeweiligen Vorstandsmitglieds werden am Anfang des relevanten Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Zukünftig ist im Einklang mit der Empfehlung G.7 des DCGK geplant, dass eine Festlegung bereits vor dem Beginn des relevanten Geschäftsjahres erfolgt.

Der jährliche Ausgangswert des STI, der einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht, beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 500 T€, für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 600 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 1.000 T€. Dieser Wert verändert sich in Abhängigkeit von der Erreichung der für jedes Jahr durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Entwicklung des bereinigten EBITA und des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns. Die Erreichung dieser gleich gewichteten Ziele zählt dabei jeweils nur innerhalb eines Korridors zwischen einer absoluten Ober- und Untergrenze. Diese Grenzen werden vom Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel zusammen mit dem Zielwert für das relevante Geschäftsjahr festgelegt. Unterhalb der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad 50 Prozent. Er steigt linear bis zur Zielvorgabe auf 100 Prozent und von dort bis zur absoluten Obergrenze auf 200 Prozent („Cap“) wiederum linear an.

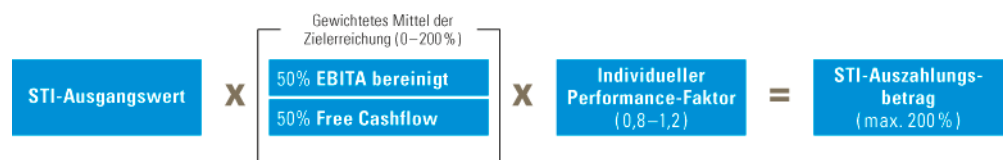
**Zielerreichungsgrad**



Als Kriterien für die Bemessung des IPF eines jeden Vorstandsmitglieds kommen unter anderem die Themen Strategieumsetzung, Führung, Innovation, Erfolgsfaktoren am Markt, Corporate Culture und Environment, Social & Governance (ESG; Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) in Betracht.

Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres bei entsprechender Zielerfüllung und ergibt sich durch Multiplikation des Ausgangswerts mit dem arithmetischen Mittel des Zielerreichungsgrads der beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele und dem für jedes Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr festgelegten IPF (Faktor 0,8 bis 1,2). Der IPF basiert auf der Beurteilung der individuellen Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds in Orientierung an den festgelegten Kriterien und unvorhergesehenen Ereignissen. 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**

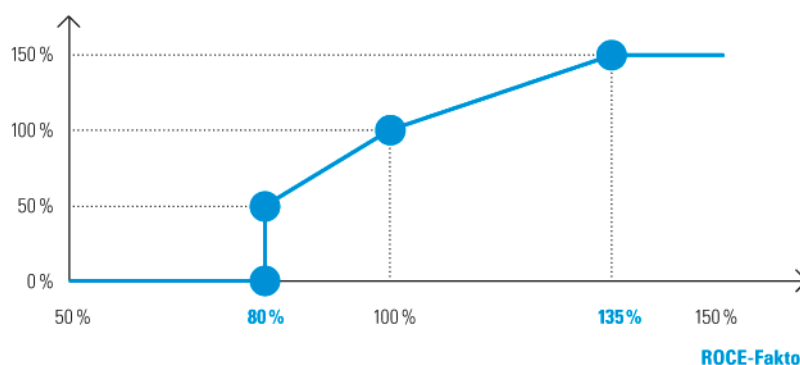


Der LTI soll die nachhaltige, langfristige Unternehmensentwicklung honorieren. Er beinhaltet die jährliche bedingte Zuteilung virtueller Aktien der Bilfinger SE, sogenannter Performance Share Units (PSU). Ihre Stückzahl kann sich während einer dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele ROCE und Entwicklung des relativen Total Shareholder Return-Werts (TSR-Wert) der Aktie der Gesellschaft gemäß den nachstehenden Regelungen verändern. Die sich so ergebende Anzahl an PSU entspricht der Anzahl von realen Aktien der Bilfinger SE, die das betreffende Vorstandsmitglied nach Ablauf der Performance-Periode erhalten kann.

Zum Anfang jedes Geschäftsjahres werden den ordentlichen Vorstandsmitgliedern PSU mit einem aktuellen Kurswert von 630 T€, Frau Christina Johansson als Finanzvorstand PSU mit einem aktuellen Kurswert von 700 T€ und dem Vorstandsvorsitzenden PSU mit einem aktuellen Kurswert von 1.400 T€ zugeteilt. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anzahl der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten PSU pro rata temporis gekürzt.

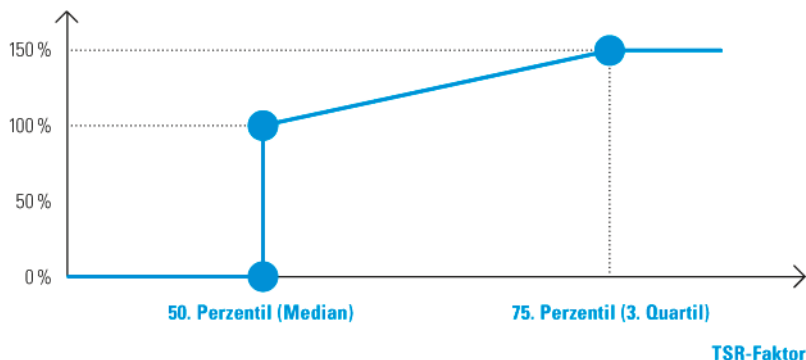
Der ROCE wird als unbereinigter ROCE nach Steuern festgelegt. Der ROCE-Zielerreichungsgrad für die Performance-Periode bestimmt sich als Quotient des Durchschnittswerts der tatsächlich erreichten ROCE-Werte zum Durchschnitt der vom Aufsichtsrat festgelegten jährlichen Zielwerte in den relevanten Jahren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

**ROCE-Zielerreichungsgrad**



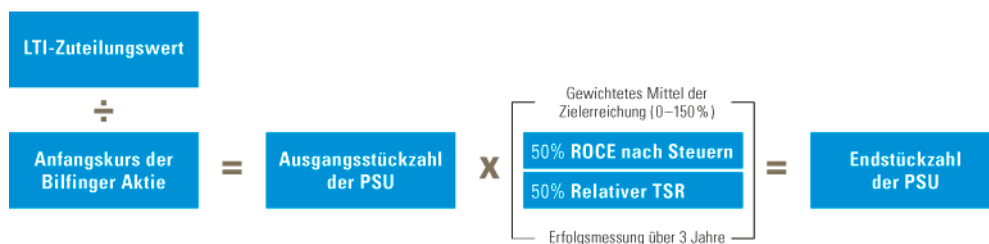
Das zweite Erfolgsziel des LTI, der relative TSR-Wert, bestimmt sich im Vergleich zu den TSR-Werten der Aktien der während der gesamten Performance-Periode im MDAX notierten Gesellschaften. Bei Erreichen einer Positionierung von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode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

TSR-Zielerreichungsgrad



Die Endstückzahl der PSU ergibt sich aus der Multiplikation der Ausgangsstückzahl der PSU mit dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Die Endstückzahl unterliegt einer Begrenzung auf maximal 150 Prozent der Ausgangsstückzahl („Stückzahl-Cap“). Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere extremen Kurssteigerungen, die sich rechnerisch ergebende Endstückzahl der PSU angemessen herabzusetzen. Die Mitglieder des Vorstands erhalten nach Ablauf der Performance-Periode eine Zahl realer Bilfinger Aktien, die der Endstückzahl der PSU entspricht. Die Gesellschaft ist jedoch 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**



Neben STI und LTI steht es im Ermessen des Aufsichtsrats, einem Vorstandsmitglied auf der Grundlage einer zuvor abgeschlossenen Zielvereinbarung einen Sonderbonus oder im Nachhinein für besondere Leistungen einen Anerkennungsbonus zu gewähren. Ein Rechtsanspruch des Vorstandsmitglieds auf einen entsprechenden Bonus besteht grundsätzlich nicht, außer im Fall einer ausdrücklichen Zusage durch den Aufsichtsrat.

**Eigeninvestment in Bilfinger Aktien** Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, Bilfinger Aktien zu erwerben und für die Zeit der Bestellung zum Vorstand der Gesellschaft zu halten, deren Kaufpreise zusammen einem Brutto-Jahresgrundgehalt entsprechen. Der Erwerb hat innerhalb einer

Regelfrist von fünf Jahren zu erfolgen, wobei grundsätzlich in jedem Geschäftsjahr Aktien für mindestens ein Fünftel des insgesamt einzusetzenden Betrags erworben werden müssen. Aktien, die einem Vorstand im Rahmen des LTI nach Ablauf der Performance-Periode gewährt werden, werden auf diese Erwerbspflicht angerechnet.

**Nebenleistungen** Das System der Vorstandsvergütung sieht Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen vor, die im Wesentlichen aus Zuschüssen zu Versicherungen und der Dienstwagennutzung einschließlich eines Pool-Fahrers bestehen. Dabei werden – soweit relevant – die nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werte zu Grunde gelegt.

**Altersversorgung** Vorstandsmitglieder im Ruhestand erhalten ab einem Alter von 62 Jahren Ruhegehaltszahlungen. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds mit Anspruch auf Ruhegehalt bestehen bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen für die Hinterbliebenen Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde. Für Neuverträge seit dem 3. Quartal 2016 sind ausschließlich Versorgungsansprüche für Hinterbliebene in Form von Kapitalzahlungen vorgesehen, soweit dies vereinbart wurde. Die aktuellen Vorstandsmitglieder haben keine entsprechende Vereinbarung getroffen. Die vorgehend 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 in Höhe von 45 Prozent der Festvergütung (50 Prozent im Fall von Frau Johansson). 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. Die Altersversorgungsvereinbarung von Frau Johansson umfasst nur Ruhegehaltszahlungen. Herr Hall hat keine Altersversorgungsvereinbarung abgeschlossen, sondern bekommt den jährlichen Beitrag in einem Betrag als Gehalt ausgezahlt.

In der folgenden Tabelle sind die von der Gesellschaft für das Jahr 2020 geleisteten Zuführungen zur Unterstützungskasse und die voraussichtlichen jährlichen Pensionsansprüche beziehungsweise die voraussichtliche Höhe der Kapitalzahlung der aktiven 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	
			2020	2019
in T€				
Tom Blades (Vorsitzender)	2.853 <sup>a</sup>	83 <sup>a</sup>	540	540
Christina Johansson	2.985	87	325	325
Duncan Hall <sup>b</sup>	–	–	–	–
			<b>865</b>	<b>865<sup>c</sup></b>

a Hochrechnung unter der Annahme des Eintritts im Alter von 65 Jahren.

b Herr Hall bekommt den jährlichen Beitrag an die Unterstützungskasse als Teil der Festvergütung ausgezahlt.

c Aufgrund des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds Michael Bernhardt zum 31.12.2019 wurde die Summe der Zuführungen für 2019 entsprechend um den Betrag (270 T€) bereinigt gegenüber dem vorjährigen Vergütungsbericht.

### **Für das Geschäftsjahr gewährte und zugeflossene Vergütung insgesamt**

Die für 2020 gewährten und zugeflossenen Gesamtbezüge aus Jahresgrundgehalt, variabler Vergütung inklusive aktienbasierter Vergütung, Sachbezügen und der Zuführung zur Unterstützungskasse beziehungsweise dem Zuschuss zur Altersversorgung sind den entsprechenden, nachfolgenden Vergütungstabellen zu entnehmen.

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Vorstandsmitglieder im zweiten Quartal 2020 auf 20 Prozent ihrer Festvergütung verzichteten, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19 Pandemie zu leisten.

Das seit dem Geschäftsjahr 2015 geltende Vergütungssystem sieht keine betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Vorstandsvergütung insgesamt und den langfristig orientierten Teil der variablen Vergütungsbestandteile vor. Wie bereits ausgeführt, erhalten die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des LTI eine bestimmte Anzahl von PSU. Während die Endstückzahl der PSU begrenzt ist, unterliegt der für den Wert der PSU relevante Kurs der Aktie der Gesellschaft nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode demgegenüber keiner Begrenzung, da eine Höchstgrenze insoweit dem Grundgedanken einer aktienbezogenen Vergütung widerspricht. Demgemäß enthält die nachfolgende Tabelle insoweit keine Maximalbeträge. Das neue Vorstandsvergütungssystem sieht im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG erforderliche Maximalbeträge vor; diese werden im Vergütungsbericht für das Jahr 2021 dargestellt.

Mit Frau Johansson hat der Aufsichtsrat aufgrund des Umstands, dass diese an der Unternehmensplanung für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 nicht beteiligt war, ergänzend vereinbart (so weit für das Berichtsjahr noch relevant), dass bezüglich des STI für 2019 ein gewichtetes Mittel der Zielerreichungsgrade, d.h. des Ergebnisses der wirtschaftlichen Erfolgsziele, zu 100 Prozent garantiert wird. Zudem ist ihr bezüglich des LTI für 2018 (pro rata temporis) und 2019 die Erfüllung des ROCE-Parameters jeweils zu 100 Prozent garantiert worden. Aufgrund einer Erfüllung des ROCE-Ziels in den Jahren 2018 und 2019 von jeweils über 100 Prozent sind diese Garantie insoweit jedoch nicht zur Anwendung gekommen.

Auch mit Herrn Hall hat der Aufsichtsrat aufgrund des Umstands, dass dieser ebenfalls an der Unternehmensplanung des Konzerns für das Geschäftsjahr 2019 nur bezüglich der Teilplanung für die damalige Division Northwest Europe beteiligt war, ergänzend vereinbart, dass für 2019 bezüglich des STI ein gewichtetes Mittel der Zielerreichungsgrade, d.h. der Ergebnisse der wirtschaftlichen Erfolgsziele, zu 60 Prozent und bezüglich des LTI für 2019 die Erfüllung des ROCE-Parameters zu 100 Prozent garantiert werden. Auch diese Garantie ist bezüglich des LTI aufgrund einer Erfüllung des ROCE-Ziels in 2019 von über 100 Prozent nicht zur Anwendung gekommen.

Für das Berichtsjahr wurden keine Garantien für variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder vereinbart.

Zudem hat der Aufsichtsrat im Februar 2021 beschlossen, den im Berichtsjahr tätigen Vorstandsmitgliedern einen einmaligen Anerkennungsbonus für ihre überobligationsmäßige Leistung und Einsatz in dem durch die COVID-19 Pandemie geprägten Berichtsjahr zu gewähren, durch welches sie Bilfinger sicher geführt und ein unter Berücksichtigung der Schwere der Situation gutes Ergebnis für Bilfinger erreicht haben. Der einmalige Anerkennungsbonus beträgt für Herrn Blades 190 T€, für Frau Johansson 114 T€ und für Herrn Hall 95 T€.

Kredite oder Vorschüsse wurden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 nicht gewährt. Vergütungen für die Wahrnehmung von Mandaten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien bei Konzernunternehmen durch Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsjahr 2020 nicht angefallen.

WERT DER GEWÄHRTEN ZUWENDUNGEN FÜR DAS BERICHTSJAHR	Tom Blades (Vorsitzender)				Christina Johansson (Finanzvorstand)				Duncan Hall (Mitglied des Vorstands)			
	2019	2020	2020 min	2020 max	2019	2020	2020 min	2020 max	2019	2020	2020 min	2020 max
in T€												
Festvergütung	1.200	1.200	1.200	1.200	650	650	650	650	870 <sup>c</sup>	870 <sup>c</sup>	870	870
Nebenleistungen	45	38	38	38	39	36	36	36	13	13	13	13
Einmalzahlung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.245</b>	<b>1.238</b>	<b>1.238</b>	<b>1.238</b>	<b>689</b>	<b>686</b>	<b>686</b>	<b>686</b>	<b>883</b>	<b>883</b>	<b>883</b>	<b>883</b>
Einjährige variable Vergütung: STI	347	1.000	–	2.000	540	600	–	1.200	270	500	0	1.000
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2019-2021 <sup>a</sup>	918	–	–	–	459	–	–	–	413	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2020-2022 <sup>a</sup>	–	1.269	0 <sup>b</sup>	n/a	–	635	0	n/a <sup>b</sup>	–	571	0	n/a <sup>b</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.510</b>	<b>3.507</b>	<b>1.238<sup>b</sup></b>	<b>n/a</b>	<b>1.688</b>	<b>1.921</b>	<b>686</b>	<b>n/a<sup>b</sup></b>	<b>1.566</b>	<b>1.954</b>	<b>883</b>	<b>n/a<sup>b</sup></b>
Versorgungsaufwand	540	540	540	540	325	325	325	325	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.050</b>	<b>4.047</b>	<b>1.778<sup>b</sup></b>	<b>n/a</b>	<b>2.013</b>	<b>2.246</b>	<b>1.011</b>	<b>n/a<sup>b</sup></b>	<b>1.566</b>	<b>1.954</b>	<b>883</b>	<b>n/a<sup>b</sup></b>

a Zeitwert bei Gewährung.

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

c Festvergütung von 600 T€ zuzüglich Auszahlung des jährlichen Beitrags zur Altersversorgung von 270 T€.

ZUFLUSS FÜR DAS BERICHTSJAHR	Tom Blades (Vorsitzender)		Christina Johansson (Finanzvorstand)		Duncan Hall (Mitglied des Vorstands)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
in T€						
Festvergütung	1.200	1.140	650	618	870 <sup>b</sup>	840 <sup>b</sup>
Nebenleistungen	45	38	39	36	13	13
Einmalzahlung	–	190 <sup>a</sup>	–	114 <sup>a</sup>	–	95 <sup>a</sup>
<b>Summe</b>	<b>1.245</b>	<b>1.368</b>	<b>689</b>	<b>768</b>	<b>883</b>	<b>948</b>
Einjährige variable Vergütung: STI	347	310	540	186	270	155
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2017-2019	0	–	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020 <sup>c</sup>	–	717	–	30	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.592</b>	<b>2.395</b>	<b>1.229</b>	<b>984</b>	<b>1.153</b>	<b>1.103</b>
Versorgungsaufwand	540	540	325	325	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.132</b>	<b>2.935</b>	<b>1.554</b>	<b>1.309</b>	<b>1.153</b>	<b>1.103</b>

a Die Gewährung eines Anerkennungsbonus für besondere Leistungen und dessen Höhe stehen im Ermessen des Aufsichtsrats.

b Festvergütung zuzüglich Auszahlung des jährlichen Beitrags zur Altersversorgung von 270 T€.

c Wert der nach dem LTI erdienten PSU/Bilfinger Aktien zum 31.12.2020 (auf Basis des XETRA-Schlusskurses vom 30.12.2020).



## Berechnung der für das Geschäftsjahr zugeflossenen variablen Vergütungsbestandteile

Die für 2020 – wie in den entsprechenden vorgehenden Vergütungstabellen aufgeführt – zugeflossenen variablen Vergütungsbestandteile berechnen sich im Einzelnen wie nachfolgend erläutert.

**Festlegung und Erfüllung der STI-Kriterien** Für 2020 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für die wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI festgelegt und wie folgt erfüllt:

WIRTSCHAFTLICHE ERFOLGSKRITERIEN STI 2020	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200%)	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungs- grad in %
in Mio. €					
Bereinigtes EBITA	35	100	165	20	0
Free Cashflow	100	126	171	106 <sup>a</sup>	62

<sup>a</sup> Free Cashflow nach Bereinigung hinsichtlich der vorfristigen Zahlung von Steuern.

Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die gleichgewichteten wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI für 2020 beträgt entsprechend 31 Prozent.

Die Kriterien für den IPF wurden vom Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder am Anfang des Berichtsjahres festgelegt bezüglich Mitarbeiterführung und Mitarbeiterentwicklung, Umsetzung der Strategie und Corporate Culture. Der Aufsichtsrat hat im Rahmen einer Gesamtbewertung der Tätigkeit eines jeden Vorstandsmitglieds auf Grundlage der Bewertung der Erreichung der festgelegten Kriterien für die Vorstandsmitglieder die folgenden erreichten IPF festgelegt:

IPF	Erreichter IPF 2020
Tom Blades (Vorsitzender)	1,0
Christina Johansson	1,0
Duncan Hall	1,0

Auf Grundlage dieser vorgehenden Werte berechnen sich die STI-Auszahlungswerte für 2020 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

<b>BERECHNUNG DES STI 2020</b>	Gewichteter Ziel- erreichungsgrad in %	Erreichter IPF	STI- Zielwert in T€	STI- Auszahlungswert in T€
Tom Blades (Vorsitzender)	31	1,0	1.000	310
Christina Johansson	31	1,0	600	186
Duncan Hall	31	1,0	500	155

**Festlegung und Erfüllung des LTI (Tranche 2018-2020)** Für die zum Ende des Berichtsjahres ausgelaufene Performance-Periode der Tranche 2018-2020 des LTI wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Jahres 2018 die folgenden Ausgangsstückzahlen an PSU auf Basis eines Anfangskurses 2018 der Bilfinger Aktie von 37,89 € und den entsprechenden Zuteilungswerten zugeteilt:

<b>LTI-TRANCHE 2018-2020 ZUGETEILTE PSU</b>	Zuteilungswert in T€	Zugeteilte Anzahl PSU
in T€		
Tom Blades (Vorsitzender)	1.400	36.950
Christina Johansson	59 <sup>a</sup>	1.570
Duncan Hall <sup>b</sup>	–	–

a Zuteilung pro rata temporis aufgrund des Eintritts in den Vorstand am 1.12.2018.  
b Noch kein Vorstandsmitglied in 2018.

In den relevanten Performance-Jahren 2018 bis 2020 legte der Aufsichtsrat die folgenden jährlichen Zielwerte des ROCE (als unbereinigtem ROCE nach Steuern) fest und es wurden tatsächlich die folgenden ROCE-Werte erreicht:

<b>LTI-TRANCHE 2018-2020 ERFÜLLUNG DES ROCE</b>	ROCE-Zielwert	Tatsächlich erreichter ROCE
in %		
2018	-0,21	0,15
2019	0,95	1,80
2020	5,08	6,88

Auf dieser Basis ergibt sich als Durchschnitt der jährlichen Zielwerte eine ROCE-Zielvorgabe für die Tranche 2018-2020 von 1,94 Prozent und als prozentualer Quotient aus dem Durchschnitt der tatsächlich erreichten ROCE-Werte zur ROCE-Zielvorgabe der Tranche eine Erfüllung der Zielvorgabe von 152 Prozent.

Da die Erfüllung der Zielvorgabe den Korridor von 80 bis 135 Prozent der Zielvorgabe übersteigt, ergibt sich der maximale ROCE-Zielerreichungsgrad von 150 Prozent.

Für das zweite Erfolgsziel des LTI, den relativen TSR-Wert, ergibt sich eine Positionierung von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode am 23. Perzentil. Hieraus errechnet sich ein TSR-Zielerreichungsgrad für die Tranche 2018-2020 von 0 Prozent.

Aus dem Durchschnitt des ROCE-Zielerreichungsgrads und des TSR-Zielerreichungsgrads errechnet sich durch Multiplikation mit der Ausgangsstückzahl der PSU deren Endstückzahl für die Tranche 2018-2020, die einer gleichen Anzahl an Bilfinger Aktien entsprechen und denen zum 31. Dezember 2020 der folgende Zeitwert zukam:

LTI-TRANCHE 2018-2020 ENDSTÜCKZAHL PSU	Ausgangs-	ROCE-Ziel-	TSR-Ziel-	Endstückzahl	Wert der
	stückzahl PSU	erreichungsgrad in %	erreichungsgrad in %	PSU	Endstückzahl PSU in T€
Tom Blades (Vorsitzender)	36.950	150	0	27.713	717 <sup>a</sup>
Christina Johansson	1.570	150	0	1.178	30 <sup>a</sup>
Duncan Hall <sup>b</sup>	–	–	–	–	–

a Zeitwert einer der Endstückzahl der PSU entsprechenden Anzahl von Bilfinger-Aktien zum 31.12.2020 (d.h. dem Schlusskurs der Bilfinger-Aktie in XETRA zum 30.12.2020).

b Noch kein Vorstandsmitglied in 2018.

### Weitere Angaben im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung

**Sonstige Regelungen für die Mitglieder des Vorstands** Im Fall eines Kontrollwechsels, das heißt, wenn ein Aktionär der Gesellschaft 30 Prozent 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 derzeitigen Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für ihren Anstellungsvertrag. Bei einer Kündigung infolge eines Kontrollwechsels erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Abfindung für die Dauer der restlichen Vertragslaufzeit, längstens jedoch für drei Jahre. Die Abfindung umfasst das 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 für den Fall eines Kontrollwechsels auf 150 Prozent des generellen Abfindungs-Caps in Höhe von zwei Jahresvergütungen und auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Für neue Vorstandsmitglieder, die ab dem 9. Februar 2021 bestellt und angestellt werden, sieht das neue Vorstandsvergütungssystem keine Abfindung für den Fall eines Kontrollwechsels vor. Der Aufsichtsrat soll gleichzeitig berechtigt bleiben, im Fall einer Verlängerung der Bestellung eines aktuellen Vorstandsmitglieds die Vereinbarung zum Kontrollwechsel mit einer Abfindungszusage maximal im bisher vereinbarten Umfang fortzuführen.

Bei Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags (außer bei Kündigung im Fall des Kontrollwechsels) unterliegt das Vorstandsmitglied grundsätzlich einem 24-monatigen – vertragsstrafenbewehrten – nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, wofür die Gesellschaft eine Entschädigung für jeden Monat des Verbots in Höhe von einem Zwölftel von 50 Prozent der dem Vorstandsmitglied jährlich zustehenden Vergütung (Jahresgrundgehalt und variable Vergütung) zu zahlen hat.

Anderweitige Vergütung während dieser Zeit wird zu 50 Prozent auf die jeweilige monatliche Entschädigung angerechnet, ein Ruhegeld des Vorstandsmitglieds während dieser Zeit zu 100 Prozent. 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).

**Gesamtbezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands, einschließlich Pensionen** Die Gesamtbezüge vor dem Berichtsjahr ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands oder ihrer Hinterbliebenen betragen im Berichtsjahr 5.118 (Vorjahr: 3.572) T€. Diese Bezüge umfassten Pensions- und Rentenzahlungen an ehemalige, vor dem Berichtsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen in Höhe von 2.494 (Vorjahr: 2.611) T€. Zudem enthielten sie Zahlungen an das zum 31. Dezember 2019 ausgeschiedene, ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Michael Bernhardt in Höhe von 1.980 T€. Dieser Betrag beinhaltet eine gezahlte finanzielle Abgeltung bis zum ursprünglichen Laufzeitende des Vertrags zum 31. Oktober 2020, eine gezahlte Karenzentschädigung für zwei Monate sowie den Zufluss aus der Tranche 2018-2020 des LTI von in 12.471 Bilfinger Aktien umzutauschende PSU an Herrn Bernhardt. Dieser Zufluss hatte zum 31. Dezember 2020 einen Zeitwert von 323 T€ auf Basis des XETRA-Schlusskurses der Bilfinger Aktie am letzten Handelstag des Jahres 2020, dem 30. Dezember 2020. Weiter enthielten diese Gesamtbezüge den Zufluss aus der Tranche 2018-2020 des LTI von in 12.585 Bilfinger Aktien umzutauschende PSU an das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Dr. Klaus Patzak mit einem entsprechenden Zeitwert zum 31. Dezember 2020 von 325 T€. Darüber hinaus erhielt das ehemalige Vorstandsmitglied Joachim Müller aus einer Vereinbarung im Berichtsjahr Zahlungen von Übergangsgeld von 319 T€, die einen Vergleichsbetrag von 175 T€ für Forderungen von Übergangsgeld aus früheren Jahren enthielten.

Andere Zahlungen erfolgten nicht. Der nach IAS 19 ermittelte Anwartschaftsbarwert der Pensionsverpflichtungen für die vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands oder ihrer Hinterbliebenen beträgt 30.320 (Vorjahr 30.998) T€.

Einzelheiten zu den Gesamtbezügen ehemaliger Mitglieder des Vorstands, einschließlich Pensionen, können der nachfolgenden unter Beachtung des Datenschutzes aufgestellten Tabelle entnommen werden:

BEZÜGE EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER	Höhe der Bezüge 2020 in T€	Art der Bezüge 2020
Michael Bernhardt	1.980	Finanzielle Abgeltung, Karenzentschädigung, erdiente 12.471 PSU aus Tranche 2018-2020 des LTI (in Form von Bilfinger-Aktien; Wert zum 31.12.2020)
Dr. Klaus Patzak	325	Erdiente 12.585 PSU aus Tranche 2018-2020 des LTI (in Form von Bilfinger-Aktien; Wert zum 31.12.2020)
Joachim Müller	319	Übergangsgeld (inkl. Vergleichsbetrag zu Übergangsgeld aus früheren Jahren)
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	289	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	128	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	278	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	90	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	240	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	124	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	287	Pension
Vor über 10 Jahren ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	161	Pension
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	42	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	178	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	39	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	87	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	184	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	152	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	63	Witwen- und Waisenrente
Hinterbliebene(r) eines vor über 10 Jahren ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds	151	Witwen- und Waisenrente
Summe	5.118*	

\* Summe der gerundeten Einzelwerte weicht von dem Summenwert aufgrund von Rundungsdifferenzen geringfügig ab.

### Vergütung des Aufsichtsrats

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€. 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 €. Außerdem wird Mitgliedern mit Wohnsitz in Deutschland die auf ihre

Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet. Eine Übersicht zur Teilnahme der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder an den Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse im Jahr 2020 findet sich im Abschnitt A.3 Bericht des Aufsichtsrats unter Sitzungen des Aufsichtsrats.

Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2020 betragen 1.356 (Vorjahr: 1.392) T€ ohne die Umsatzsteuererstattung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aufsichtsratsmitglieder, die bereits vor dem 24. Juni 2020 dem Aufsichtsrat angehörten, im 2. Quartal 2020 auf 20 Prozent ihrer Festvergütung verzichteten, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19 Pandemie zu leisten. Im Geschäftsjahr 2020 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats außerdem Auslagen, das heißt Reisekosten und sonstige Einzelabrechnungen von Ausgaben im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Aufsichtsrat im Interesse der Bilfinger SE, in Höhe von insgesamt 93 (Vorjahr: 107) T€ erstattet beziehungsweise für diese von der Gesellschaft übernommen.

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

#### VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER BILFINGER SE \*

	2020	2019
in T€		
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender, Vorsitzender des Präsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses)	181,3	184,0
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender, Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	146,0	147,5
Agnieszka Al-Selwi	72,0	73,5
Dorothee Deuring (Mitglied des Prüfungsausschusses)	107,8	110,5
Lone Fønss Schrøder (bis 8.5.2019)	–	24,5
Nicoletta Giadrossi (ab 11.7.2019 bis 24.6.2020)	32,4	34,9
Dr. Ralph Heck (Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	112,3	112,0
Susanne Hupe (Mitglied des Strategieausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses seit 10.3.2020)	109,3	110,5
Rainer Knerler (Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	112,8	113,5
Dr. Janna Köke (Mitglied des Prüfungsausschusses bis 10.3.2020)	79,7	111,5
Frank Lutz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	143,0	147,0
Robert Schuchna (seit 24.6.2020, Mitglied des Strategieausschusses)	59,3	–
Jörg Sommer (Mitglied des Prüfungsausschusses)	107,8	111,5
Jens Tischendorf (bis 24.6.2020, Mitglied des Strategieausschusses)	50,6	111,0
Dr. Bettina Volkens (seit 24.6.2020)	41,5	–
	<b>1.355,8</b>	<b>1.391,9</b>

\* Nettobeträge ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer