

Vergütungsbericht 2025

Bilfinger SE

Vergütungsbericht der Bilfinger SE für das Geschäftsjahr 2025

In diesem Vergütungsbericht wird die den gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert klar und verständlich dargestellt sowie erläutert.

Der Vergütungsbericht ist entsprechend den Vorgaben von § 162 Aktiengesetz („**AktG**“) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019; „**ARUG II**“) erstellt.

Der folgende Absatz dient zusätzlich der Umsetzung der Angaben nach European Sustainability Reporting Standard („ESRS“) 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffer 29 e).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich seit dem 1. Januar 2024 nach dem vom Aufsichtsrat am 7. März 2023 beschlossenen Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 20. April 2023 gebilligt hat („**Vorstandsvergütungssystem 2023**“). Für bis zum 31. Dezember 2023 zugeteilte Vergütungsbestandteile ist das Anfang 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand maßgeblich („**Vorstandsvergütungssystem 2021**“).

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich seit dem 1. Januar 2022 nach dem von der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 beschlossenen Vergütungssystem.

Der Vergütungsbericht für dieses Berichtsjahr wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf der Internetseite der Bilfinger SE veröffentlicht und dort für zehn Jahre zur Verfügung gestellt.

Seit dem Vergütungsbericht 2023 wird im Einklang mit der überwiegenden Praxis in Deutschland und den Hinweisen des Instituts der Wirtschaftsprüfer vom 21. Dezember 2021 ein angepasstes Verständnis zugrunde gelegt, wann eine Vergütung als gewährt gilt. Seit dem Vergütungsbericht 2023 wird nicht mehr auf den tatsächlichen Zufluss abgestellt, sondern darauf, ob die Tätigkeit für den zu berichtenden Vergütungsbestandteil im Berichtsjahr vollständig erbracht wurde. Daher ist ein Vergleich mit den Angaben in Vergütungsberichten der Vorjahre allenfalls eingeschränkt möglich (siehe hierzu ausführlich den Vergütungsbericht 2023).

Hinweise:

Aufgrund vorgenommener Rundungen von Zahlenangaben kann es vorkommen, dass sich einzelne Zahlen nicht genau auf die angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie Bezug nehmen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im vorliegenden Vergütungsbericht darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich verallgemeinernd auf männliche, weibliche und diverse Personen in gleicher Weise.

Dieser Vergütungsbericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen von der deutschen Fassung ist ausschließlich die deutsche Fassung des Vergütungsberichts maßgeblich.

Inhaltsverzeichnis

1	Rückblick Geschäftsjahr 2025	4
2	Vergütung der Vorstandsmitglieder	5
2.1	Das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Überblick	5
2.2	Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 bestellten Vorstandsmitglieder	7
2.2.1	Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	7
2.2.2	Den im Geschäftsjahr 2025 bestellten Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG	7
2.2.2.1	Tabellarische Übersicht	7
2.2.2.2	Erläuterungen	9
2.2.2.2.1	<i>Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)</i>	9
2.2.2.2.2	<i>Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung (LTI)</i>	12
2.3	Feste Vergütung im Geschäftsjahr 2025	16
	Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	
2.4	Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem	16
2.5	Einhaltung der Maximalvergütung	16
2.6	Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen	17
2.7	Rechte im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit	18
2.7.1	Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung	18
2.7.2	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzenschädigung	18
2.7.3	Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung	18
2.7.4	Leistungen und Leistungszusagen an im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	19
2.8	Keine Rückforderung im Geschäftsjahr 2025	19
2.9	Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung	19
2.10	Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses	20
2.11	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung	23
3	Vergütung des Aufsichtsrats	22
3.1	Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems	22
3.2	Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung im Sinne von § 162 AktG	22
3.3	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung	23
4	D&O-Versicherung	25

1 Rückblick Geschäftsjahr 2025

Bilfinger hat sich im Geschäftsjahr 2025 in einem volatilen wirtschaftlichen Umfeld stabil entwickelt. Dabei wurden alle Prognosen zur Geschäftsentwicklung erfüllt oder übertroffen.

Der Auftragseingang lag im Geschäftsjahr 2025 mit 5.678,6 Mio. € um 6 Prozent über dem Vorjahreswert. Dabei war die Nachfrage bei Kunden aus den Industrien Energie, Öl & Gas sowie Pharma & Biopharma weiterhin gut. Das Umfeld in der Chemie & Petrochemie blieb dagegen herausfordernd.

Die Umsatzerlöse stiegen um 8 Prozent auf 5.427,0 Mio. €. In den Kundenindustrien Energie sowie Pharma & Biopharma war signifikantes Wachstum zu verzeichnen, während die Umsatzerlöse bei Kunden in der Chemie & Petrochemie aufgrund der anhaltenden wirtschaftlichen Unsicherheit niedriger ausfiel als im Vorjahr.

Das EBITA wurde auf 298,9 Mio. € gesteigert, die EBITA-Marge nahm von 5,2 Prozent im Vorjahr auf 5,5 Prozent zu. Der Anstieg ist vor allem eine Folge der verbesserten operativen Effizienz. Das Konzernergebnis erreichte 176,0 Mio. €.

Besonders erfreulich hat sich der Free Cashflow entwickelt. Infolge eines weiter verbesserten Working Capital Managements nahm er von 188,9 Mio. € im Vorjahr auf 329,9 Mio. € zu. Die Cash Conversion Rate übertraf die Prognose mit einem Anstieg auf 110 Prozent deutlich.

Im Verlauf des vergangenen Jahres hat Bilfinger seine Strategie auf Grundlage der Entwicklung der vergangenen drei Jahre überprüft und das Ergebnis im Dezember 2025 kommuniziert. Die Überprüfung führte zu einer Schärfung einzelner Elemente, jedoch nicht zu einer grundsätzlichen Änderung von Strategie und Zielen. Die aktualisierte Strategie zielt darauf ab, die Kundenorientierung zu verstärken, um ein nachhaltig profitables Wachstum zu beschleunigen. Infolgedessen wird die interne Organisation von Bilfinger weiterentwickelt und die Berichtsstruktur auf die einheitlich auf Geografien basierenden Segmente Western Europe, Central Europe und International umgestellt.

2 Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtete sich im Berichtsjahr nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023. Das Vorstandsvergütungssystem 2023 basiert auf einer Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und fand erstmals im Geschäftsjahr 2024 Anwendung. Im Folgenden wird das für das Berichtsjahr maßgebliche Vorstandsvergütungssystem 2023 im Überblick dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung der Vorstandsvergütungssysteme 2021 und 2023, wie sie von der Hauptversammlung jeweils gebilligt wurden, ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar.

2.1 Das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Überblick

Das Vorstandsvergütungssystem 2023 ist transparent und anreizorientiert gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II und berücksichtigt die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung („**DCGK 2022**“).

Die folgenden Ausführungen einschließlich der Tabelle dienen zusätzlich der Umsetzung der Angaben nach ESRS 2, GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme, Ziffer 29 a).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht neben festen Vergütungsbestandteilen aus einer einjährigen und einer mehrjährigen variablen Vergütung.

Durch das Vorstandsvergütungssystem 2023 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. Eine Verfehlung von Leistungszielen hingegen soll die Vergütung spürbar verringern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich durch das zuständige Präsidium des Aufsichtsrats 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 entsprechend der Empfehlung G.3 des DCGK 2022 insbesondere Vergütungsdaten von einer ausgewählten Gruppe anderer Unternehmen („**Peer Group**“) heran, die der Aufsichtsrat vorrangig nach den Kriterien einer Vergleichbarkeit nach Branche, Mitarbeiteranzahl oder ähnlicher Situation des Unternehmens unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit von Vergütungsdaten ausgewählt hat. Die Zusammensetzung dieser Peer Group überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig. Für das Berichtsjahr setzt sich die Peer Group aus den MDAX-Unternehmen sowie den Unternehmen Arcadis NV, Befesa S.A., Bravida Holding AB (publ), Fluor Corporation, ISS A/S, John Wood Group PLC, Jungheinrich AG, Kronos AG, Maire Tecnimont S.p.A., Matrix Service Company, Mears Group plc, Nordex SE, Petrofac Limited, SBM Offshore N.V., SPIE SA, Stabilus SE und Vallourec S.A. zusammen.

Gleichzeitig berücksichtigen Präsidium und Aufsichtsrat bei der Prüfung im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK 2022 das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Durchschnittsvergütung des oberen Führungskreises und zur Durchschnittsvergütung aller Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten). Der obere Führungskreis umfasst nach unternehmensinterner Definition die Gesamtheit aller Positionen / Mitarbeitenden, die eine maßgebliche Verantwortung für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die Steuerung zentraler Geschäftsbereiche oder Regionen tragen (N-1 und N-2).

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Jahresgrundgehalt	In zwölf gleichen Raten, zahlbar jeweils am Ende eines Kalendermonats 1.200 T€ (Vorstandsvorsitzender) 680 T€ (Finanzvorstand)	
Nebenleistungen	In üblichem Umfang, insbesondere Privatnutzung Dienstwagen und Versicherungen	
Altersversorgung	Zusage in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (<i>betriebliche Altersversorgung, bAV</i>) oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzlicher fester Gehaltskomponente Jährlicher Betrag von bis zu 50% des vereinbarten Jahresgrundgehalts	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Plantyp:	Zielbonus
	Zielbetrag:	850 T€ (Vorstandsvorsitzender) 560 T€ (Finanzvorstand)
	Begrenzung:	200% des Zielbetrags
	Mindest- und Maximalbetrag 2025:	Mind. 0 € Max. 1.700 T€ (Vorstandsvorsitzender) Max. 1.120 T€ (Finanzvorstand)
	Leistungskriterien:	EBITA (40%), Free Cashflow (40%) und ESG-Ziele (20%)
	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)	Plantyp:	Performance Share Plan mit Aktienhalteverpflichtung
	Zielbetrag:	950 T€ (Vorstandsvorsitzender) 620 T€ (Finanzvorstand)
	Begrenzung:	200% des Zielbetrags (am Ende der Performance-Periode)
	Mindest- und Maximalbetrag 2025:	Mind. 0 € Max. 1.900 T€ (Vorstandsvorsitzender) Max. 1.240 T€ (Finanzvorstand)
	Leistungskriterium:	Cash Conversion (40%) Relativer TSR (40%) ESG-Ziele (20%)
	Performance-Periode:	Drei Jahre vorwärtsgerichtet, danach einjährige Aktienhaltepflicht (gerechnet ab Auszahlung)
	Auszahlung: Zeitpunkt der Auszahlung bzw. Aktienzuteilung:	Aktien oder bar (mit Aktienerwerbsverpflichtung) Vierzehnter Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird

Weitere Leistungen	
Sonderzahlung	In Ausnahmefällen aufgrund besonderer Leistung oder außergewöhnlichen Erfolgs
Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile Ggf. Sign-on-Bonus Ggf. Garantie einer Mindestvergütung
Malus- und Clawback-Regelung	Kürzung oder Streichung von STI- oder LTI-Auszahlung bzw. Rückforderung (innerhalb von 5 Jahren) bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem schwerwiegendem Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen: <ul style="list-style-type: none"> • die Grundsätze im Bilfinger Verhaltenskodex oder Sorgfaltspflichten bei der Unternehmensleitung oder • entsprechende Organisations- und Überwachungspflichten bei Verstoß durch Arbeitnehmer der Bilfinger SE oder durch Organmitglieder oder Arbeitnehmer von mit der Bilfinger SE verbundenen Unternehmen gegen den Bilfinger Verhaltenskodex Zudem Rückforderung von STI und/oder LTI, wenn der veröffentlichte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und nachträglich korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer STI und/oder LTI geschuldet werden bzw. Nachzahlung, wenn danach ein höherer STI und/oder LTI geschuldet wären
Aktienerwerbs- und Aktienhaltevorschriften	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft in jedem Geschäftsjahr mit einem Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) von zusammen einem Fünftel des Jahresgrundgehalts Anrechnung von Übererfüllungen in einem Jahr auf folgende Jahre und von Aktien, die das Vorstandsmitglied im Rahmen des LTI erhält oder erwirbt Begrenzung der Erwerbspflicht auf insgesamt eine Anzahl von Aktien mit einem Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) von zusammen einem Jahresgrundgehalt Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Halten der entsprechend erworbenen Aktien (bis zur Grenze von einem Jahresgrundgehalt) während der gesamten Zeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied
Maximalvergütung	Absolute Begrenzung der für ein Geschäftsjahr erdienten und zu zahlenden Gesamtvergütung (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) Gesamtvergütung umfasst Jahresgrundgehalt, STI und LTI, etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen, eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur bAV bzw. Versorgungsentgelt sowie Nebenleistungen Für Vorstandsvorsitzende beträgt die Maximalvergütung brutto 5.300 T€ und für ordentliche Vorstandsmitglieder brutto 3.500 T€; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden

2.2 Vergütung der im Berichtsjahr bestellten Vorstandsmitglieder

2.2.1 Vorstandsmitglieder

Im Berichtsjahr gehörten dem Vorstand der Bilfinger SE an:

- Dr. Thomas Schulz, Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2022
- Matti Jäkel, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022

2.2.2 Den im Geschäftsjahr 2025 bestellten Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt nach der Begründung zum ARUG II folgendes Verständnis zugrunde:

Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“.

Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Dabei liegt der Darstellung seit dem Vergütungsbericht 2023 folgendes Verständnis zugrunde:

Gewährt ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne von § 162 AktG, wenn die diesem Vergütungsbestandteil zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit von dem Vorstandsmitglied vollständig erbracht worden ist und die Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil erfüllt sind. Damit gilt diese Vergütung als zugeflossen, unabhängig davon, ob die Auszahlung dieser Vergütung auf wirksamer und existierender rechtlicher Grundlage erfolgt ist. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Geschuldet ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne von § 162 AktG, wenn er nach rechtlichen Kategorien fällig ist und noch nicht gewährt wurde, dem Vorstandsmitglied damit also (noch) nicht faktisch zugeflossen ist.

2.2.2.1 Tabellarische Übersicht

Die nachfolgenden Tabellen geben die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einschließlich der relativen Anteile detailliert und individualisiert für die im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder an.

Auf Grundlage des oben definierten Verständnisses werden als im Berichtsjahr gewährte Vergütung das Festgehalt, die Nebenleistungen und der STI 2025 angesehen.

In diesem Vergütungsbericht wird keine Tranche des LTI als gewährte Vergütung berichtet. Beide aktiven Vorstandsmitglieder sind mit Wirkung zum 1. Januar 2024 dem Vorstandsvergütungssystem 2023 beigetreten. Danach hat der LTI eine dreijährige Performance-Periode, an die sich eine einjährige Aktienhaltepflicht anschließt. Die dem LTI 2025-2028 zugrunde liegende Tätigkeit wird damit erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 vollständig erbracht sein. Die Leistungskriterien des LTI 2025-2028 werden erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 erfüllt sein. Über den LTI 2025-2028 kann daher erst im Vergütungsbericht 2027 berichtet werden. Über den ersten neuen LTI (LTI 2024-2027) unter dem Vergütungssystem 2023 wird entsprechend im Vergütungsbericht 2026 berichtet werden.

Im Berichtsjahr ist keine geschuldete Vergütung zu berichten, da es keine nach rechtlichen Kategorien fällige, aber im Berichtsjahr nicht faktisch zugeflossene Vergütung gibt.

Als Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung für Herrn Jäkel wird der jährliche Beitrag für Herrn Jäkel ausgewiesen, der vollständig der Unterstützungskasse zugeführt wurde. Dieser Beitrag ist keine „gewährte oder geschuldete“ Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, da er dem Vorstandsmitglied im Berichtsjahr nicht faktisch zufließt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder	Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vorstands, CEO, seit 1.3.2022)				Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	1.200,0	41%	1.200,0	42%	680,0	44%	615,0	44%
Nebenleistungen	17,0	1%	20 ^a	1%	17,0	1%	43,0	3%
Versorgungsentgelt	400,0	14%	400,0	14%	–	0%	–	0%
Summe feste Vergütung	1.617,0	56%	1.620,0	56%	697,0	45%	658,0	47%
Einjährige variable Vergütung: STI 2024	–	0%	1.250,0	44%	–	0%	743,0	53%
Einjährige variable Vergütung: STI 2025	1.282,0	44%	–	0%	844,0	55%	–	0%
Summe variable Vergütung	1.282,0	44%	1.250,0	44%	844,0	55%	743,0	53%
Summe gewährte und geschuldete Vergütung (nach § 162 AktG)	2.899,0	100%	2.870,0	100%	1.541,0	100%	1.401,0	100%
Versorgungsaufwand	–		–		230,0		230,0	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwand und Karenzenschädigung	2.899,0		2.870,0		1.771,0		1.631,0	
Rückforderung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)	–		–		–		–	

a Der Wert für 2024 war zu korrigieren, da der geldwerte Vorteil sich nachträglich durch weitere Fahrtennachweise verringerte.

2.2.2.2 Erläuterungen

2.2.2.2.1 Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Mit den nachfolgenden Angaben werden zusätzlich die Angaben nach ESRS 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffern 29 b) und c) für den Vorstand der Bilfinger SE erfüllt.

Short-term incentive



Die einjährige variable Vergütung ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen EBITA und Free Cashflow des Bilfinger Konzerns ausgerichtet. Beide Kennzahlen gehören zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Daneben berücksichtigt die einjährige variable Vergütung ESG-Ziele (*Environment, Social & Governance*), um der steigenden Bedeutung der Aspekte Umwelt, Soziales und Governance Rechnung zu tragen.

Für das Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für die wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI festgelegt:

Wirtschaftliche Erfolgskriterien STI	Minimaler Zielwert	Zielwert	Maximaler Zielwert	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungsgrad
	(Zielerreichung 50% ^a)	(Zielerreichung 100%)	(Zielerreichung 200%)	(nach etwaiger Anpassung)	
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITA (berichtet)	242	302	408	288	88%
Free Cashflow (berichtet)	194	242	327	318	189%

a Bei einer Verfehlung des minimalen Zielwerts wäre die Zielerreichung 0%.

b Die für die Zielerreichung maßgebenden Werte für den „tatsächlich erreichten Wert“ der gesetzten Kennzahlen werden um Sondereffekte angepasst. Die Anpassungen betreffen insb. noch nicht vollständig getätigte Auszahlungen bzw. die nicht budgetierten Effekte aus dem Nachlauf des Effizienzprogramms, aus Immobilienverkäufen sowie die in den Zielen nicht vorgesehenen Effekte aus Akquisitionen (hier: Stork, Rodoverken, nZero und Nordic Mechanical Solutions; insb. Integrationsaufwand, sowie operative Performance der unterjährig akquirierten Gesellschaften). Die Kennzahl EBITA berichtet betrug 298,87 Mio. €. Die Anpassungen beliefen sich auf -11,04 Mio. € EBITA. Ohne die Anpassungen hätte sich ein Zielerreichungsgrad des EBITA berichtet von 97% ergeben. Die Kennzahl Free Cashflow berichtet betrug 329,91 Mio. €. Die Anpassungen beliefen sich auf -11,93 Mio. €. Ohne die Anpassungen hätte sich ein Zielerreichungsgrad des Free Cashflow berichtet von 200% ergeben.

Der Aufsichtsrat hat ferner folgende untereinander gleichgewichtete ESG-Ziele vor Beginn des Berichtsjahres einheitlich für alle in dem Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder festgelegt:

ESG-Ziele STI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200%)	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungsgrad
Lieferantenaudits (G)	Ist-Wert 2024 (=1.599 Stück)	Ist-Wert 2024 plus 10% (=1.759 Stück)	Ist-Wert 2024 plus 20% (=1.919 Stück)	2.104 Stück	200%
Lost Time Injury Frequency (LTIF) (S)	Ist-Wert 2023 (=0,26)	Ist-Wert 2023 minus 10% (=0,23)	Ist-Wert 2023 minus 20% (=0,21)	0,18	200%
Umsatz Sustainable Services in Mio. € (E)	Ist-Wert 2024 (=831)	Ist-Wert 2024 plus 5% (=873)	Ist-Wert 2024 plus 10% (=914)	991	200%

a Bei einer Verfehlung des Minimalen Zielwerts wäre die Zielerreichung 0%.

Die Bilfinger Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte regelt zusammen mit dem Verhaltenskodex die für alle Mitarbeitenden und Lieferanten von Bilfinger geltenden menschenrechtsbezogenen Grundsätze. Um die Sorgfaltspflichten auch in der Lieferkette des Konzerns wirkungsvoll zu erfüllen, hat Bilfinger sich zum Ziel gesetzt, interne Lieferantenaudits nach definierten Standards über ein zentrales System durchzuführen und so die Lieferantebasis nachhaltig zu verbessern. Die Anzahl aller internen Lieferantenaudits eines Jahres lässt sich aus dem zentralen System auswerten. Im Berichtsjahr hat sich die Transparenzfähigkeit der Zulieferer weiter signifikant verbessert. Dies wurde insbesondere durch den fortgeführten Einsatz digitaler Prozesse erreicht.

Sichere Arbeitsprozesse, die Durchführung von zielgruppenorientierten Arbeitssicherheitskampagnen und die Berichterstattung über Kennzahlen zur Arbeitssicherheit sind oftmals eine wichtige Voraussetzung für die Auftragsvergabe durch die Kunden. Bilfinger unternimmt daher erhebliche Anstrengungen, um den hohen Anforderungen in der täglichen Arbeit gerecht zu werden.

Um Vorfälle im Bereich der Arbeitssicherheit so weit wie möglich zu vermeiden, lautet der Anspruch: „Zero is possible“. Das bedeutet, dass die Rate der arbeitsbedingten Verletzungen und der durch arbeitsbedingte Verletzungen verlorenen Arbeitszeit so weit wie möglich reduziert werden soll. Bilfinger erhebt aussagefähige Kennzahlen zur Arbeitssicherheit, darunter die Lost Time Injury Frequency (LTIF) und die Total Recordable Incident Frequency (TRIF).

Die Kennzahl LTIF misst die Anzahl der Unfälle mit Ausfalltagen bezogen auf 1 Million erbrachte Arbeitsstunden.

Grundlage der Sustainable Services-Systematik ist eine detaillierte Analyse der Umsätze aus den Kundenverträgen nach Anlagentyp und Gewerk und deren Einordnung in die vier Kategorien A, B, C und D.

Die Umsätze im direkten Zusammenhang mit der Energiewende sowie die laufenden Aktivitäten in diesen Anlagen werden der Kategorie A zugeordnet. Zur Kategorie B zählen Aktivitäten unter anderem zur Instandhaltung und Modernisierung von nicht in A erfassten Anlagen mit dem Ziel einer energieeffizienteren Anlagennutzung bei gleicher oder höherer Auslastung. Die konkrete Kategorisierung der Verträge erfolgt automatisiert über einen dafür aufgesetzten Prozess im Rahmen des Vertragsreportings. Die Zielsetzung im Rahmen der ESG-Ziele fokussiert sich auf die Summe der erzielten Umsatzanteile der Kategorien A und B.

Die Fokussierung auf diese Kategorien resultiert aus einer Analyse der Entwicklung von Markt und Regulatorik sowie der notwendigen Transformation der internationalen Wirtschaft in den nächsten Jahren. Hierdurch ergeben sich kurz-, mittel- und langfristige Chancen in Bezug auf einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz, die Umsatzstabilisierung und -steigerung, die Wissensführerschaft und die Arbeitgeberattraktivität.

In der im Berichtsjahr nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive überprüften doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden der Klimawandel, die Arbeitskräfte des Unternehmens sowie die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und die Unternehmensführung als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für Bilfinger bestätigt. Die vom Aufsichtsrat für das Berichtsjahr festgesetzten ESG-Ziele des STI fördern diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wie folgt: Die Lieferantenaudits berücksichtigen den Aspekt Governance (G), die LTIF berücksichtigt den Aspekt Social (S) und der Umsatz der Sustainable Services berücksichtigt den Aspekt Environmental (E).

Auf Grundlage dieser vorhergehenden Werte berechnen sich die STI-Auszahlungswerte für 2025 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Berechnung des STI	Gewichteter Zielerreichungsgrad in %	STI-Zielbetrag in T€	STI-Auszahlungsbetrag in T€
Dr. Thomas Schulz	151%	850	1.282
Matti Jäkel	151%	560	844

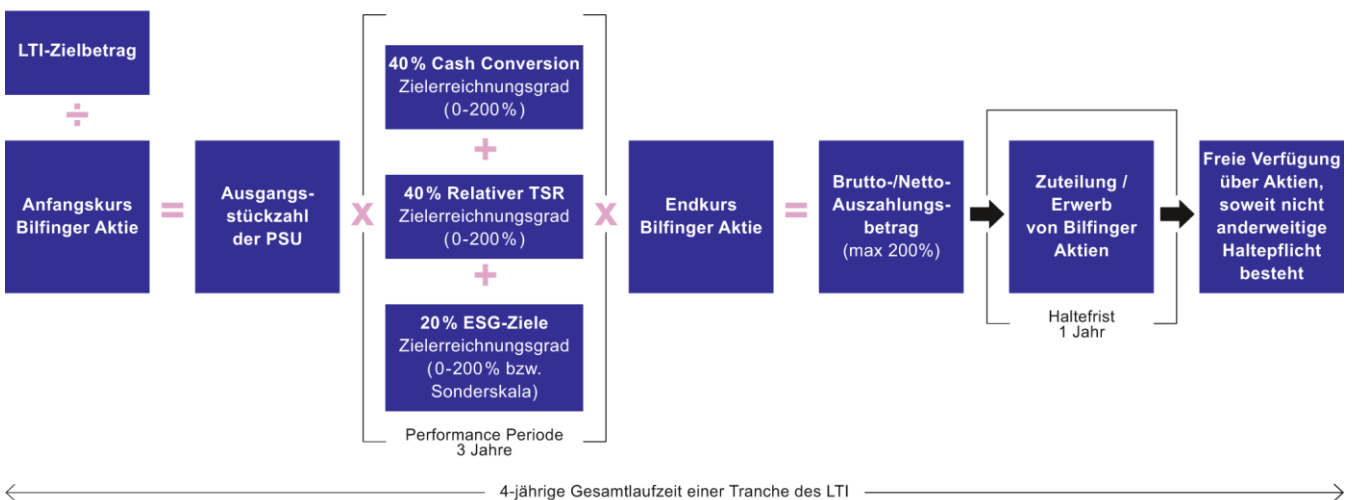
Mit der nachfolgenden Angabe werden die Angaben nach ESRS 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffer 29 d) für den Vorstand der Bilfinger SE erfüllt.

Nach dem Verständnis der Bilfinger SE ist gemäß ESRS 2 GOV-3 Ziffer 29 d) der Anteil der auf die ESG-Ziele entfallenden Vergütung im Verhältnis zu der gesamten gewährten variablen Vergütung im Berichtsjahr anzugeben. Auf die ESG-Ziele entfielen im Berichtsjahr bei Herrn Dr. Schulz 340 T€ und bei Herrn Jäkel 224 T€. Der STI insgesamt betrug bei Herrn Dr. Schulz 1.282 T€ und bei Herrn Jäkel 844 T€. Da im Berichtsjahr kein LTI als gewährte Vergütung berichtet wird (siehe dazu den nächsten Abschnitt), bestand die gesamte variable Vergütung lediglich aus dem STI. Damit betrug der Anteil der auf die ESG-Ziele entfallenden Vergütung an der variablen Vergütung im Berichtsjahr bei Herrn Dr. Schulz und Herrn Jäkel jeweils rund 27 Prozent.

2.2.2.2.2 Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung (LTI)

Mit den nachfolgenden Angaben werden zusätzlich die Angaben nach ESRS 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffern 29 b) und c) und ESRS E1 Klimawandel Ziffer 13 (Klimabezogene Erwägungen in der Vergütung) für den Vorstand der Bilfinger SE erfüllt.

Long-term incentive



Im Berichtsjahr ist durch die Umstellung auf das Vergütungssystem 2023 keine Tranche des LTI im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG gewährt worden. Die erste unter dem Vergütungssystem 2023 zugeteilte Tranche des LTI ist die zum 1. Januar 2024 zugeteilte Tranche des LTI 2024-2027 mit dreijähriger Performance Periode in den Jahren 2024, 2025 und 2026 sowie anschließender einjähriger Aktienhaltepflicht. Über diese Tranche wird daher im Vergütungsbericht 2026 berichtet. Über die zum 1. Januar 2025 zugeteilte Tranche des LTI 2025-2028 wird erst im Vergütungsbericht 2027 als gewährte Vergütung berichtet werden, da die dreijährige Performance-Periode erst mit Ablauf des 31. Dezember 2027 endet. Im Folgenden wird ein Ausblick auf die zum 1. Januar 2025 zugeteilte LTI-Tranche 2025-2028 mit der Performance-Periode 2025-2027 gegeben.

Die mehrjährige variable Vergütung wird seit 2024 in Form eines Performance Share Plans mit dreijähriger Performance-Periode und anschließender einjähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliche Erfolgsziele sind der TSR im Verhältnis zu einer Peer Group („**relativer TSR**“) und die Cash Conversion (Quotient aus Free Cashflow und EBITA) während der Performance-Periode maßgeblich. Beide Erfolgsziele dienen in besonderem Maße der Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung von Bilfinger. Eine nachhaltige Profitabilität und die entsprechende Umsetzung der Ergebnisse in Liquidität – gemessen an der Cash Conversion Rate – sind die Grundvoraussetzung für eine solide finanzielle Situation des Unternehmens. Sie ermöglichen gleichzeitig ausreichende Investitionen in den langfristigen Erfolg. Dabei steht der Anspruch an eine bessere Entwicklung als der Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen im relativen TSR für die angestrebte Outperformance gegenüber dem für Bilfinger relevanten Markt. Daneben berücksichtigt auch der LTI

ESG-Ziele, um der steigenden Bedeutung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten Rechnung zu tragen.

Für den LTI 2025-2028 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ausgangsstückzahlen an Performance Share Units („PSU“) auf Basis eines Anfangskurses der Bilfinger Aktie von 45,25 € sowie der entsprechenden Zuteilungswerte zugeteilt; der Anfangskurs von 45,25 € errechnet sich aus dem auf zwei Dezimalstellen gerundeten arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der Bilfinger Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode 2025-2027:

Zugeteilte PSU	LTI-Tranche 2025-2028		LTI-Tranche 2024-2027	
	Zielbetrag	Ausgangsstückzahl PSU	Zielbetrag	Ausgangsstückzahl PSU
	in T€		in T€	
Dr. Thomas Schulz	950	20.994	950	27.035
Matti Jäkel	620	13.702	560	15.936

Zudem wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für die Cash Conversion festgelegt:

Cash Conversion-Ziel des LTI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200%)
in %			
Cash Conversion Rate 2025	65	80	95
Cash Conversion Rate 2024	56	70	95

Als TSR Peer Group hat der Aufsichtsrat für den LTI 2025-2028 mit der Performance-Periode 2025-2027 festgelegt:

TSR Peers 2025	TSR Peers 2024
Arcadis NV, Niederlande	SDAX-Unternehmen (zum Zeitpunkt der Festlegung)
Befesa S.A., Luxemburg	Amadeus FiRe AG
Bravida Holding AB (publ), Schweden	BayWa Aktiengesellschaft
Fluor Corporation, USA	Dermapharm Holding SE
ISS A/S, Dänemark	Krones AG
John Wood Group PLC, Großbritannien	KWS SAAT SE&Co, KGaA
Jungheinrich AG, Deutschland	Salzgitter AG
Krones AG, Deutschland	Südzucker AG
Maire Tecnimont S.p.A., Italien	SÜSS MicroTec SE
Matrix Service Company, USA	Thyssenkrupp nucera AG&Co. KGaA
Mears Group plc, Großbritannien	Traton SE
Nordex SE, Deutschland	Varta AG
Petrofac Limited, Jersey	Veribo Vereinigte BioEnergie AG
SBM Offshore N.V., Niederlande	Weitere Unternehmen:
SPIE SA, Frankreich	Bravida Holding AG
Stabilus SE, Deutschland	Caverion Oy
Vallourec S.A., Frankreich	Elis SA
	ISS A/S
	John Wood Group PLC
	KBR, Inc.
	Maire Tecnimont S.p.A.
	Matrix Service Company
	Mears Group plc
	Mistras Group, Inc.
	Petrofac Limited
	Saipem
	SPIE SA
	Team Inc.
	Técnicas Reunidas S.A.
	Worley Limited

Die Zielerreichung für den relativen TSR wird ermittelt, indem die TSR-Entwicklung der Bilfinger SE im Verhältnis zur TSR-Entwicklung der Unternehmen der Peer Group während der Performance-Periode gemessen wird. Zur Ermittlung der Zielerreichung werden in einem ersten Schritt der TSR der Bilfinger SE und der Unternehmen der Peer Group in absteigender Reihenfolge sortiert, das heißt, der höchste TSR nimmt den ersten Rang ein. In einem zweiten Schritt wird der von der Bilfinger SE innerhalb der Vergleichsgruppe erreichte Perzentilrang berechnet. Auf Grundlage des berechneten Perzentilrangs wird in einem dritten Schritt die Zielerreichung ermittelt. Hierfür gilt auch für den LTI mit der Performance-Periode 2025-2027 der im Vergütungssystem 2023 festgelegte Zielkorridor:

- Unterhalb des 50. Perzentilrangs = Zielerreichung von 0 Prozent
- 50. Perzentilrang = Zielerreichung von 50 Prozent
- 90. Perzentilrang = Zielerreichung von 200 Prozent

Werte zwischen dem 50. Perzentilrang und dem 90. Perzentil werden linear interpoliert.

Der Aufsichtsrat hat ferner folgendes ESG-Ziel vor Beginn der Performance-Periode für die Performance-Periode 2025-2027 einheitlich für alle in dem Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder festgelegt:

ESG-Ziele LTI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200%)	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungsgrad
LTI 2025-2028 (Performance-Periode 2025-2027)					
3-Jahresentwicklung CO ₂ -Scopes 1 und 2 (kumuliert) gemessen nach Intensität von kgCO ₂ e/ T€ Umsatz	Ist-Wert 2023 minus 17% (= 8,71)	Ist-Wert 2023 minus 22% (= 8,18)	Ist-Wert 2023 minus 33% (= 7,03)	n/a ^a	n/a ^a
LTI 2024-2027 (Performance-Periode 2024-2026)					
3-Jahresentwicklung CO ₂ -Scopes 1 und 2 (kumuliert) gemessen nach Intensität von kgCO ₂ e/ T€ Umsatz	Ist-Wert 2023 minus 15% (= 8,92)	Ist-Wert 2023 minus 20% (= 8,39)	Ist-Wert 2023 minus 30% (= 7,34)	n/a ^a	n/a ^a

a Da die Messung über die dreijährige Performance-Periode erfolgt, kann der endgültige Wert erst nach deren Ablauf ermittelt werden.

In der im Berichtsjahr nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive überprüften doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde der Klimawandel als wesentliches Nachhaltigkeitsthema für Bilfinger bestätigt. Das vom Aufsichtsrat für die Performance-Periode 2025-2027 festgesetzte ESG-Ziel 3-Jahres-Entwicklung CO₂-Scopes 1 und 2 (kumuliert) berücksichtigt das als wesentlich eingestufte Nachhaltigkeitsthema Klimawandel.

Mit der nachfolgenden Angabe werden die Angaben nach ESRS 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffer 29 d) und ESRS E1 Klimawandel Ziffer 13 hinsichtlich der Angabe des Anteils der klimabezogenen Vergütung an der Vergütung für den Vorstand der Bilfinger SE erfüllt.

Nach dem Verständnis der Bilfinger SE ist gemäß ESRS 2 GOV-3 Ziffer 29 d) der Anteil der auf die ESG-Ziele entfallenden Vergütung im Verhältnis zur gesamten gewährten variablen Vergütung im Berichtsjahr anzugeben. Im Berichtsjahr wird kein LTI als gewährte Vergütung berichtet. Daher kann nach Auffassung der Bilfinger SE die Angabe nach ESRS 2 GOV-3 Ziffer 29 d), die sich auf die gewährte Vergütung im Berichtsjahr bezieht, in Bezug auf das

ESG-Ziel im LTI nicht gemacht werden. Die Angabe nach ESRS 2 GOV-3 Ziffer 29 d) bezieht sich im Berichtsjahr daher allein auf die ESG-Ziele im STI (siehe vorheriger Abschnitt).

Nach ESRS E1 Ziffer 13 ist hinsichtlich klimabezogener Erwägungen in der Vergütung zusätzlich anzugeben, ob und wie klimabezogene Erwägungen in die Vergütung der Vorstandsmitglieder einbezogen werden, einschließlich der Frage, ob ihre Leistung anhand der im Rahmen der Angaben nach E1-4 übermittelten THG-Emissionsreduktionsziele bewertet wurde, und des Prozentsatzes der im laufenden Zeitraum anerkannten Vergütung, der mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft ist, einschließlich einer Erläuterung der klimabezogenen Erwägungen. Mit dem im LTI 2025-2028 (Performance Periode 2025-2027) verankerten ESG-Ziel 3-Jahres-Entwicklung CO₂-Scopes 1 und 2 (kumuliert) gemessen nach Intensität von kgCO₂e / T€ Umsatz werden klimabezogene Erwägungen berücksichtigt. Dadurch wird die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der im Rahmen der Angaben nach E1-4 übermittelten THG-Emissionsreduktionsziele bewertet. Die klimabezogenen Erwägungen des ESG-Ziels umfassen Aspekte, die darauf abzielen, den Klimaschutz und die Nachhaltigkeit zu fördern. Mit quantifizierbaren Klima-Invest-Maßnahmen, wie dem Bezug von zertifiziertem Grünstrom, der den Ausbau erneuerbarer Energien fördert, kann ein direkter Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasemissionen geleistet werden. Nach dem Verständnis der Bilfinger SE bezieht sich die Angabe des Prozentsatzes der im laufenden Zeitraum anerkannten Vergütung, der mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft ist, ebenso wie die Angabe nach GOV-3 Ziffer 29 d) nicht auf die Zielvergütung, sondern auf die im Berichtsjahr gewährte Vergütung. Da im Berichtsjahr kein LTI gewährt wurde, kann die Prozentangabe für das Berichtsjahr nicht gemacht werden. Hilfsweise wird darauf hingewiesen, dass das Klimaziel 20 Prozent des Zielbetrags des LTI ausmacht.

Die Höhe des Auszahlungsbetrags aus dem LTI 2025-2028 kann erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 berechnet werden. Über den LTI 2025-2028 mit der Performance-Periode 2025-2027 wird im Vergütungsbericht 2027 berichtet.

2.3 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr gab es keine gewährte oder geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands, die weniger als zehn Jahre vor Ablauf des Berichtsjahrs ausgeschieden sind.

Die gewährten Pensions- und Rentenzahlungen an ehemalige, mehr als zehn Jahre vor Ablauf des Berichtsjahrs ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen betragen im Berichtsjahr 2.758 T€ (Vorjahr: 2.447 T€). Dieser Gesamtbetrag für das Berichtsjahr umfasst Pensionszahlungen an sieben ehemalige Vorstandsmitglieder durch die Gesellschaft, Pensionszahlungen an fünf ehemalige Vorstandsmitglieder durch die Unterstützungskasse und die Zahlung von Witwen- und Waisenrente an Hinterbliebene von sechs ehemaligen Vorstandsmitgliedern.

2.4 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Im Berichtsjahr wurde nicht vom Vorstandsvergütungssystem 2023 abgewichen.

2.5 Einhaltung der Maximalvergütung

Die Auszahlungen aus dem STI 2025 waren nicht aufgrund einer Überschreitung des Maximalwerts zu kürzen, da 200 Prozent des Zielbetrags nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. In die Maximalvergütung 2025 ist neben den im Berichtsjahr gewährten festen Vergütungsbestandteilen und dem STI 2025 der LTI

2025-2028 einzubeziehen, dessen Auszahlungsbetrag erst mit Ablauf der dreijährigen Performance-Periode 2025-2027 feststeht.

2.6 Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen

Die Auszahlungsbeträge aus den Tranchen des LTI 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 wurden den Vorstandsmitgliedern in Aktien übertragen. Im Folgenden wird die Anzahl der im Rahmen der LTIs gewährten Aktien angegeben.

Im Berichtsjahr wurden noch keine Aktien aus dem LTI 2025-2028 gewährt, da die Performance-Periode des LTI 2025 erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 endet. Auch aus dem LTI 2024-2027 wurden noch keine Aktien gewährt, da die Performance Periode des LTI 2024 erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 endet. Entsprechend den Empfehlungen des IDW vom 21. Dezember 2021 werden jedoch auch die in früheren Geschäftsjahren bereits erdienten Aktien weiterhin berichtet, solange die jeweilige Haltepflicht noch läuft.

Übertragene Aktien im Geschäftsjahr 2025 Gegenwärtige Vorstandsmitglieder Anzahl Aktien der Bilfinger SE	Dr. Thomas Schulz (Vorsitzender des Vorstands, CEO, seit 1.3.2022)		Matti Jäkel (Mitglied des Vorstands, CFO, seit 1.7.2022)	
	Gewährt		Gewährt	
Aktien aus LTI-Tranche 2022-2025 (Vergütungssystem 2021) ^a	10.024		2.955	
Aktien aus LTI-Tranche 2023-2026 (Vergütungssystem 2021) ^b	19.157		9.392	
Aktien aus LTI-Tranche 2024-2027 (Vergütungssystem 2023) ^c	-		-	
Aktien aus LTI-Tranche 2025-2028 (Vergütungssystem 2023) ^d	-		-	
Summe	29.181		12.347	

- a Die entsprechenden Aktien wurden – nach dem angepassten Verständnis von „gewährt“ – bereits 2022 gewährt, unterliegen aber einer Halteverpflichtung bis 2026 und werden daher noch angegeben.
b Die entsprechenden Aktien wurden – nach dem angepassten Verständnis von „gewährt“ – bereits 2023 gewährt, unterliegen aber einer Halteverpflichtung bis 2027 und werden daher noch angegeben.
c Aufgrund der Umstellung auf einen LTI mit dreijähriger Performance-Periode nach dem Vergütungssystem 2023 wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Aktien aus dem LTI 2024-2027 gewährt (s. Abschnitt 2.2.2.2.2). Die Aktien aus dem LTI 2024-2027 gelten als im Geschäftsjahr 2026 gewährt und werden dementsprechend im Vergütungsbericht 2026 berichtet.
d Aufgrund der Umstellung auf einen LTI mit dreijähriger Performance-Periode nach dem Vergütungssystem 2023 wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Aktien aus dem LTI 2025-2028 gewährt (s. Abschnitt 2.2.2.2.2). Die Aktien aus dem LTI 2025-2028 gelten als im Geschäftsjahr 2027 gewährt und werden dementsprechend im Vergütungsbericht 2027 berichtet.

Übertragene Aktien im Geschäftsjahr 2025 Ehemalige Vorstandsmitglieder Anzahl Aktien der Bilfinger SE	Christina Johansson (Mitglied des Vorstands, bis 30.6.2022)		Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, bis 13.9.2022)		Tom Blades (Vorsitzender des Vorstands, CEO, bis 19.1.2021)	
	Gewährt		Gewährt		Gewährt	
Aktien aus LTI-Tranche 2021-2024 (Vergütungssystem 2021) ^a	36.081		22.843		23.806	
Aktien aus LTI-Tranche 2022-2025 (Vergütungssystem 2021) ^b	8.076		8.442		0	
Aktien aus LTI-Tranche 2023-2026 (Vergütungssystem 2021) ^c	0		6.651		0	
Summe	44.157		37.936		23.806	

- a Die entsprechenden Aktien wurden – nach dem angepassten Verständnis von „gewährt“ – bereits 2021 gewährt, unterliegen aber einer Halteverpflichtung bis 2025 und werden daher noch angegeben.
b Die entsprechenden Aktien wurden – nach dem angepassten Verständnis von „gewährt“ – bereits 2022 gewährt, unterliegen aber einer Halteverpflichtung bis 2026 und werden daher noch angegeben.
c Die entsprechenden Aktien wurden – nach dem angepassten Verständnis von „gewährt“ – bereits 2023 gewährt, unterliegen aber einer Halteverpflichtung bis 2027 und werden daher noch angegeben.

Über die dargestellten zugesagten und gewährten Aktien als Vergütungsbestandteile hinaus besteht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder auch eine allgemeine Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung, auf die gesondert in Abschnitt 2.9 eingegangen wird.

2.7 Rechte im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit

2.7.1 Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung

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 ein Aktionär der Gesellschaft oder ein Dritter mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen einen Beherrschungsvertrag abschließt (sog. Double Trigger), haben die Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für ihren Vorstandsvertrag. Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags durch Ausübung des Kündigungsrechts infolge eines Kontrollwechsels (insbesondere auf Zahlung einer Abfindung) sind nach den Vorstandsvergütungssystemen 2021 und 2023 nicht zulässig.

2.7.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und 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.

Eine etwaige anderweitige Vergütung, die ein Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch Verwertung seiner Arbeitskraft erzielt, wird in Höhe von 50 Prozent auf die Karenzentschädigung für den Monat angerechnet, auf den die anderweitige Vergütung entfällt. Etwaige Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit allen gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern ist für die Dauer einer Karenzzeit von zwölf Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Vorstandsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

2.7.3 Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung. Die Zusage einer Altersversorgung kann in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (*betriebliche Altersversorgung, bAV*) oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente gewährt werden. Bei der Zusage einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse erhalten die Vorstandsmitglieder im Ruhestand grundsätzlich ab einem Alter von 62 Jahren Ruhegehaltszahlungen bzw. deren Hinterbliebene Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen. Die vorhergehend 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. Seit dem Geschäftsjahr 2018 sind sämtliche künftigen Versorgungsansprüche vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall prinzipiell keinerlei Belastung mehr für die Gesellschaft entsteht. Versorgungsansprüche aus Vorjahren sehen eine jährliche Mindestanpassung von 1 Prozent vor. Allein bezüglich der Mindestanpassungsbeträge besteht eine Zuzahlungspflicht seitens Bilfinger, soweit der Betrag nicht aus erwirtschafteten Überschüssen der Unterstützungskasse gedeckt werden kann.

Der zugesagte jährliche Beitrag für Herrn Jäkel beträgt 230 T€, der vollständig der Unterstützungskasse zugeführt wurde. Der Aktivwert der betrieblichen Altersversorgung von Herrn Jäkel zum Stichtag 31. Dezember 2025 betrug 884 T€. Herr Dr. Schulz hat keine Altersversor-

gungsvereinbarung abgeschlossen, sondern bekommt jährlich ein Versorgungsentgelt ausgezahlt. Das Versorgungsentgelt von Herrn Dr. Schulz beläuft sich auf 400 T€ pro Jahr, zahlbar mit dem Dezember-Gehalt.

Der nach IAS 19 ermittelte Anwartschaftsbarwert der Pensionsverpflichtungen für die vor dem Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen beträgt 21.260 (Vorjahr: 22.695) T€.

2.7.4 Leistungen und Leistungszusagen an im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 ist kein Vorstandsmitglied aus dem Vorstand der Bilfinger SE ausgeschieden.

2.8 Keine Rückforderung im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße oder Umstände bekannt, die den Aufsichtsrat gegebenenfalls berechtigt hätten, einen variablen Vergütungsbestandteil eines gegenwärtigen oder ehemaligen Vorstandsmitglieds zu kürzen oder zu streichen. Entsprechend wurde auch kein Rückforderungsanspruch geltend gemacht.

2.9 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 Kaufpreis (einschließlich Erwerbsnebenkosten) zusammen einem Fünftel des Bruttojahresgrundgehalts entspricht. 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 Bruttojahresgrundgehalt entsprechen („**SOG-Ziel**“). Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die der Obergrenze entsprechende Anzahl an Aktien während der Zeit seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied der Bilfinger SE zu halten. Der Nachweis der gehaltenen Aktien ist jeweils zum Anfang eines Jahres zu führen.

Die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder haben ihre Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung für das Berichtsjahr sowie für die vorangehenden Geschäftsjahre seit Beginn ihrer Bestellung erfüllt und dies entsprechend nachgewiesen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die pro Geschäftsjahr in Aktien der Gesellschaft investierten Beträge, die jeweils einem Fünftel des jeweils maßgeblichen Jahresgrundgehalts entsprechen, sowie den aktuellen Aktienbestand der aktiven Vorstandsmitglieder.

Aktienwerbs- und Aktienhaltepflicht (SOG)	Ober- grenze / SOG-Ziel	In Aktien der Gesellschaft investierter Betrag pro Geschäftsjahr				Stand Aktien- erwerbspflicht bis 31.12.2025	Anzahl gehalte- ner Aktien der Gesellschaft insgesamt
		2022	2023	2024	2025		
in T€							
Dr. Thomas Schulz	1.200	200	240	240	240	Erfüllt	48.631
Matti Jäkel	680	55	110	123	136	Erfüllt	18.832

Mit dem gegenwärtigen Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Schulz war bei Abschluss seines Vorstandsvertrags zum Ausgleich finanzieller Nachteile durch Verfall insbesondere variabler Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber eine Antrittszahlung in Höhe von insgesamt 2 Mio. € brutto vereinbart worden. Diese Zahlung seitens der Gesellschaft war in zwei gleich hohen Tranchen netto mit dem ersten und dreizehnten Monatsgehalt zu zahlen. 50 Prozent des Nettobetrags der erhaltenen Tranche war unverzüglich in Bilfinger Aktien zu investieren, die für drei Jahre zu halten sind. Die erste Tranche wurde mit dem Gehalt für März 2022, die zweite mit dem Gehalt für März 2023 an Herrn Dr. Schulz ausgezahlt. Das entsprechende Investment in Bilfinger Aktien konnte aufgrund andauernder und sich überschneidender (potenzieller) Insidersituationen erst im September 2023 erfolgen. Herr Dr. Schulz erwarb entsprechend im September 2023 insgesamt 16.450 Bilfinger Aktien, für die eine dreijährige Halteverpflichtung gilt. Diese Aktien hält Herr Dr. Schulz zusätzlich zu den im Rahmen seiner Aktienhaltepflicht aus den SOG zu haltenden Aktien.

2.10 Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2024 am 14. Mai 2025 mit 88,31 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung wurde der Vergütungsbericht unverändert fortgeführt.

2.11 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird vergleichend die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und ergänzend des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Dabei wird die vergleichende Darstellung über die letzten fünf Jahre vorgenommen. Bei Vorstandsmitgliedern wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Berichtsjahres zu der des Vorjahres in Relation gesetzt.

Als relevanter Kreis von Arbeitnehmern für die vergleichende Darstellung werden alle Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten) einbezogen, die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden.

	Veränderung 2024 zu 2025	Veränderung 2023 zu 2024	Veränderung 2022 zu 2023	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2020 zu 2021
Im Geschäftsjahr 2025					
aktive Vorstandsmitglieder					
Dr. Thomas Schulz (seit 1.3.2022)	1,0%	-45,1% ^b	33,1% ^a	–	–
Matti Jäkel (seit 1.7.2022)	10,0%	-28,6%	147,9% ^a	–	–
Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung					
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	4,5%	5,6% ^b	2,7%	-1,9%	3,5%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	21,2%	24,3% ^b	1,2% ^b	-81,6% ^b	6881,2% ^b
EBITA (berichtet) des Bilfinger Konzerns	13,1%	38,5%	152,8%	-37,7%	312,3%

a In einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, war das Vorstandsmitglied nicht oder nur zeitweise Mitglied des Vorstands und hat entsprechend nur eine anteilige Vergütung erhalten. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

b Dieser Wert war gegenüber früheren Vergütungsberichten zu korrigieren. Aufgrund der im Abschlusserstellungsprozess im Vergleich zum IFRS-Konzernabschluss teilweise nachgelagerten Erstellung der Jahresabschlüsse der Konzerngesellschaften nach lokalem Recht wurden in der Vergangenheit teilweise vorläufige Werte hinsichtlich des Jahresüberschusses genutzt. Nunmehr wurden die Zahlen zum Jahresüberschuss der Vorjahre auf die finalen Werte angepasst.

3 Vergütung des Aufsichtsrats

3.1 Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems

Mit den nachfolgenden Angaben werden zusätzlich die Angaben nach ESRS 2 GOV-3 (Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme) Ziffer 29 und ESRS E1 Klimawandel Ziffer 13 (Klimabezogene Erwägungen in der Vergütung) für den Aufsichtsrat der Bilfinger SE erfüllt.

Das Aufsichtsratsvergütungssystem in seiner aktuellen Ausgestaltung beruht auf dem Beschluss der Hauptversammlung 2022 mit Geltung seit dem 1. Januar 2022.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den Bestimmungen des § 14 der Satzung der Bilfinger SE neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von 90 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache; der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Vorsitzenden der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Zweifache dieses Betrags. Die Mitglieder der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Anderthalbfache des Festvergütungs Betrags. 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 (einschließlich per Telefon- oder Videokonferenz), erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1 T€.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 erhalten Aufsichtsratsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland grundsätzlich keine Erstattung der Umsatzsteuer, soweit nicht das einzelne Aufsichtsratsmitglied für das relevante Geschäftsjahr umsatzsteuerlich als Unternehmer zu qualifizieren ist.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird einmal jährlich nach der ordentlichen Hauptversammlung für das vorhergehende Geschäftsjahr ausgezahlt.

In Übereinstimmung mit Anregung G.18 Satz 1 DCGK erhält der Aufsichtsrat keine variable Vergütung. Bei der Vergütung des Aufsichtsrats werden daher keine Nachhaltigkeitsziele und keine klimabezogenen Erwägungen berücksichtigt.

3.2 Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung im Sinne von § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle gibt die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einschließlich der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile, die alle feste Vergütungsbestandteile darstellen, detailliert und individualisiert im Berichtsjahr für die gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder an. Sie bezieht alle im angegebenen Geschäftsjahr gewährten Vergütungen ein. Es gibt keine geschuldete Vergütung für das relevante Geschäftsjahr.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2025 ^a	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder								
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender, Vorsitzender des Präsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses)	225	94%	– ^b	–	15	6%	240	100%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender, stv. Vorsitzender des Präsidiums, stv. Vorsitzender des Strategieausschusses)	180	92%	– ^b	–	15	8%	195	100%
Vanessa Barth (stv. Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	90	62%	45	31%	10	7%	145	100%
Dr. Roland Busch (Mitglied des Prüfungsausschusses)	90	62%	45	31%	10	7%	145	100%
Evert Doombos ^c (Mitglied des Strategieausschusses)	90	62%	45	31%	11	8%	146	100%
Rainer Knerler (Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	90	60%	45	30%	15	10%	150	100%
Frank Lutz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses, Mitglied des Strategieausschusses)	90	46%	90	46%	15	8%	195	100%
Dr. Silke Maurer	90	94%	–	–	6	6%	96	100%
Agnieszka Othman (vormals Al-Selwi)	90	94%	–	–	6	6%	96	100%
Robert Schuchna ^c (Mitglied des Strategieausschusses)	90	62%	45	31%	11	8%	146	100%
Jörg Sommer (Mitglied des Prüfungsausschusses)	90	62%	45	31%	10	7%	145	100%
Dr. Bettina Volkens (Mitglied des Präsidiums)	90	62%	45	31%	10	7%	145	100%
Gesamt	1.305	71%	405	22%	134	7%	1.844	100%

a Nettobeträge ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer.

b Ausschusstätigkeit bzw. -vorsitz vergütungsmäßig nicht relevant aufgrund der Funktion des (stellvertretenden) Aufsichtsratsvorsitzes und da bei mehreren Funktionen nur einmal die jeweils höchste Funktionsvergütung gewährt wird.

c Die Summe der Einzelprozentangaben kann rundungsbedingt geringfügig von 100% abweichen.

3.3 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird vergleichend die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und ergänzend des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Dabei wird die vergleichende Darstellung über die letzten fünf Jahre vorgenommen.

Als relevanter Kreis von Arbeitnehmern für die vergleichende Darstellung werden alle Arbeitnehmer von Bilfinger Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten) einbezogen, die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung für die Aufsichtsratsmitglieder ^a	Veränderung 2024 zu 2025	Veränderung 2023 zu 2024	Veränderung 2022 zu 2023	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2020 zu 2021
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender) (seit 5.11.2014)	-1,2%	-1,6%	0,0%	29,7%	5,1%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender) (seit 21.5.2008)	-1,5%	-2,0%	0,0%	30,3%	6,2%
Vanessa Barth (seit 15.4.2021)	-1,4%	0,0%	-0,7%	87,1% ^b	–
Dr. Roland Busch (seit 15.4.2021)	-1,4%	-1,3%	0,7%	87,1% ^b	–
Evert Doornbos (seit 1.1.2025)	–	–	–	–	–
Rainer Knerler (seit 18.7.1996)	-2,0%	-1,9%	-0,6%	31,4%	5,9%
Frank Lutz (seit 15.5.2018)	-1,5%	0,0%	0,5%	29,6%	6,3%
Dr. Silke Maurer (seit 15.4.2021)	-1,0%	-2,0%	1,0%	86,5% ^b	–
Agnieszka Othman (vormals Al-Selwi) (seit 7.9.2016)	-1,0%	-2,0%	1,0%	28,9%	5,6%
Robert Schuchna (seit 24.6.2020)	-1,4%	0,0%	0,7%	27,8%	93,9% ^b
Jörg Sommer (seit 11.5.2016)	-1,4%	-1,3%	0,7%	30,4%	5,3%
Dr. Bettina Volkens (seit 24.6.2020)	-0,7%	-4,6%	0,0%	47,8%	149,5% ^b
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Werner Brandstetter (bis 31.12.2024)	–	0,0%	0,7%	82,3% ^b	–
Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung					
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	4,5%	5,6% ^c	2,7%	-1,9%	3,5%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	21,2%	24,3% ^c	1,2% ^c	-81,6% ^c	6881,2% ^c
EBITA (berichtet) des Bilfinger Konzerns	13,1%	38,5%	152,8%	-37,7%	312,3%

a Vergütungsangaben und Veränderungsberechnungen auf Basis der Vergütungsbeträge der Aufsichtsratsmitglieder ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer.

b In einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, war das Aufsichtsratsmitglied nicht oder nur zeitweise Mitglied des Aufsichtsrats und hat entsprechend nur eine anteilige Vergütung erhalten. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

c Dieser Wert war gegenüber früheren Vergütungsberichten zu korrigieren. Aufgrund der im Abschlusserstellungsprozess im Vergleich zum IFRS-Konzernabschluss teilweise nachgelagerten Erstellung der Jahresabschlüsse der Konzerngesellschaften nach lokalem Recht wurden in der Vergangenheit teilweise vorläufige Werte hinsichtlich des Jahresüberschusses genutzt. Nunmehr wurden die Zahlen zum Jahresüberschuss der Vorjahre auf die finalen Werte angepasst.

4 D&O-Versicherung

Die Bilfinger SE hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Tätigkeit der Organmitglieder und bestimmter weiterer Führungskräfte der Bilfinger Gesellschaften abgeschlossen, in deren Deckung die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats einbezogen ist (D&O-Versicherung). Diese Versicherung sieht für die Vorstandsmitglieder zumindest den durch § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor. Die von der Gesellschaft geleisteten Beiträge zur D&O-Versicherung werden – auch soweit sie rechnerisch auf das einzelne Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats entfallen – nicht als Vergütungsbestandteil eingestuft.

Mannheim, den 27.02.2026

Bilfinger SE

Für den Vorstand



Dr. Thomas Schulz
Vorstandsvorsitzender
und CEO



Matti Jäkel
Vorstandsmitglied
und CFO

Für den Aufsichtsrat



Dr. Eckhard Cordes
Aufsichtsratsvorsitzender

Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Bilfinger SE, Mannheim

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Bilfinger SE, Mannheim für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Bilfinger SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Bilfinger SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Mannheim, den 27. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Martin Nicklis
Wirtschaftsprüfer

Impressum

© 2026
Bilfinger SE

Layout, Satz

Burkardt + Hotz
Büro für Gestaltung
Offenbach am Main

Der Vergütungsbericht liegt auch in einer englischsprachigen Ausgabe vor.
Maßgeblich ist ausschließlich die deutsche Fassung.

Group Investor Relations

Martina Kalkhake
Telefon 0621 459-3759
E-Mail: martina.kalkhake@bilfinger.com

Group Communications & Public Affairs

Anette Weidlich
Telefon 0621 459-2483
E-Mail: anette.weidlich@bilfinger.com

Zentrale

Bilfinger SE
Oskar-Meixner-Straße 1
68163 Mannheim
Telefon 0621 459-2000