

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bilfinger SE

**in der Fassung des Beschlusses des Aufsichtsrats der Bilfinger SE
vom 7. März 2023 („Vergütungssystem 2023“)**

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER BILFINGER SE

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bilfinger SE ist transparent und anreizorientiert gestaltet. Die Vergütung des Vorstands besteht neben festen Vergütungsbestandteilen aus einer variablen Vergütung mit zwei Komponenten, einer einjährigen und einer mehrjährigen. Durch das Vergütungssystem 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; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern.

Der Aufsichtsrat der Bilfinger SE hat zuletzt am 9. Februar 2021 ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligt wurde („**Vergütungssystem 2021**“). Am 7. März 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, das Vergütungssystem 2021 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 anzupassen, um insbesondere Forderungen von Investoren und Stimmrechtsberatern nachzukommen, die Performance Periode der mehrjährigen variablen Vergütung zu verlängern und ESG-Zielen ein stärkeres Gewicht in den variablen Vergütungsbestandteilen zu geben. Dabei sollen die ESG-Ziele signifikant, messbar und transparent ausgestaltet sein. Das Vergütungssystem 2023 enthält insbesondere folgende Anpassungen:

Angabe im Vergütungssystem	Anpassung
Leistungskriterien des STI	<ul style="list-style-type: none"> – Berücksichtigung von ESG-Zielen durch Einführung als additives Leistungskriterium mit Gewichtung von 20 %, um die Bedeutung von ESG-Zielen in der kurzfristigen variablen Vergütung zu erhöhen – Streichung des diskretionären Elements Individueller Performance Faktor

Angabe im Vergütungssystem	Anpassung
Grundstruktur der langfristigen variablen Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Performance Share Plan mit einer Performance Periode von drei Jahren, um unabhängig von der Dauer einer anschließenden Aktienhaltefrist eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zu gewährleisten – Auszahlung durch Zuteilung von Aktien mit einjähriger Haltefrist
Leistungskriterien des LTI	<ul style="list-style-type: none"> – Ausweitung auf zwei finanzielle Leistungskriterien, um die Höhe der langfristigen variablen Vergütung von mehreren wirtschaftlichen Kennzahlen abhängig zu machen – Ersetzung des bisherigen finanziellen Leistungskriteriums Return on Capital Employed (<i>ROCE</i>) durch die Cash Conversion, die die Elemente Profitabilität und Kapital berücksichtigt und bei besserer Verständlichkeit eine höhere Anreizfunktion entfaltet – Aufnahme des Total Shareholder Returns („TSR“), um die Performance im Vergleich zu einer relevanten Peer Group zu messen und zu honorieren – Daneben Berücksichtigung von ESG-Zielen durch Einführung als additives Leistungskriterium mit Gewichtung von 20 %, um die Bedeutung von ESG-Zielen in der variablen Vergütung insgesamt zu erhöhen

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt gezielt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und sie unterstützen: Die einjährige variable Vergütung ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Entwicklung des EBITA (*Earnings before Interests, Taxes and Amortisation*) und Entwicklung des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns ausgerichtet. Beide Kennzahlen gehören zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Daneben berücksichtigt die einjährige variable Vergütung künftig deutlich stärker auch ESG-Ziele (*Environment, Social & Governance*), um der steigenden Bedeutung von Fragen der Umwelt, Sozialem und Governance Rechnung zu tragen.

Damit die Vergütung der Vorstandsmitglieder überwiegend am langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist, nimmt die mehrjährige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die mehrjährige variable Vergütung wird 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 – ist die Grundvoraussetzung für eine solide finanzielle Situation des Unternehmens sowie der angemessenen Beteiligung aller Stakeholder Gruppen daran. Sie ermöglicht 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. Die Entwicklung im Markt ist inhärenter Teil der Geschäftsstrategie und entscheidend für den langfristigen Erfolg. Daneben berücksichtigt auch der LTI ESG-Ziele, um der steigenden Bedeutung von Fragen der Umwelt, Sozialem und Governance Rechnung zu tragen.

Beide variablen Vergütungskomponenten fördern entsprechend die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Die gewählten Leistungskriterien Cash Conversion, TSR, EBITA und Free Cashflow sowie die ESG-Ziele sind ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie, womit entsprechend ein Gleichlauf mit dem Vergütungssystem und dessen Anreizstruktur gegeben ist. Die vorgenannten Kenngrößen werden auf Basis des jeweiligen Budgets bzw. der jeweiligen mittelfristigen Planung in Abhängigkeit des zu erwartenden Markt- und Wettbewerbsumfelds sowie der zukünftigen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder festgelegt.

Um eine noch stärkere Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionäre (als einer wichtigen Gruppe von Stakeholdern) zu erreichen und um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Bilfinger SE zu sichern, werden die Vorstandsmitglieder zudem verpflichtet, Aktien der Bilfinger SE zu erwerben und während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied in ihrem Eigentum zu halten.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022, soweit nicht eine Abweichung erklärt wird.

Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung dieses Systems durch die Hauptversammlung am 20. April 2023 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder kann das neue Vergütungssystem ebenfalls ab dem 1. Januar 2024 angewendet werden. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat auf die bereits bestellten Vorstandsmitglieder zugehen mit dem Ziel, im Namen der Bilfinger SE mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge zu vereinbaren.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) und die mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“). Ferner sieht das Vergütungssystem Aktienerwerbs- und Aktienhaltevorschriften für die Vorstandsmitglieder vor.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Jahresgrundgehalt	in zwölf gleichen Raten, zahlbar jeweils am Ende eines Kalendermonats
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Privatnutzung Dienstwagen; Fahrernutzung aus dem Pool soweit verfügbar– Kommunikationsmittel– Unfallversicherung– D&O-Versicherung¹
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none">– Zusage in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (<i>betriebliche Altersversorgung, bAV</i>) oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente– Jährlicher Betrag von bis zu 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts
Variable Vergütungsbestandteile	
Einjährige variable Vergütung (STI)	Plantyp: Zielbonus
	Begrenzung: 200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none">– EBITA (40 %),– Free Cashflow (40 %) und– ESG-Ziele (20 %)

¹ Die D&O-Versicherung wird derzeit nicht als Vergütungsbestandteil, sondern als im überwiegenden Interesse der Gesellschaft eingestuft. Dies kann sich aber zukünftig ändern, weswegen die D&O-Versicherung vorsorglich mit aufgeführt wird.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
	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 Begrenzung: 200 % des Zielbetrags (am Ende der Performance Periode) Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – Cash Conversion (40%) – Relativer TSR (40%) – ESG-Ziele (20%) Performance Periode: Drei Jahre vorwärtsgerichtet, danach einjährige Aktienhaltepflicht Auszahlung: Aktien oder bar (mit Aktienerwerbsverpflichtung) Zeitpunkt der Auszahlung bzw. Aktienzuteilung: Vierzehnter Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr der Performance Periode vorgelegt wird

Weitere Leistungen

Sonderzahlungen	In Ausnahmefällen aufgrund besonderer Leistung oder außergewöhnlichen Erfolgs
Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	<ul style="list-style-type: none"> – Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – Ggf. Sign-on Bonus – Ggf. Garantie einer Mindestvergütung

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und

LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

ca. 40-50 %	ca. 20-30 %	ca. 25-35 %
Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Jahresgrundgehalt + Nebenleistungen + Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung	STI	LTI

Bei den derzeit bestellten Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (Jahresgrundgehalt, Leistungen zur Altersversorgung und Nebenleistungen) bei ungefähr 45 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung (STI und LTI) bei ungefähr 55 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 25 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 30 %.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Dasselbe gilt, wenn einem Vorstandsmitglied ein vakantes Vorstandsressort Übergangsweise übertragen wird und der Aufsichtsrat hierfür eine zusätzliche Vergütung gewährt. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts, Vergütungsgarantien bei Neubestellungen oder Sonderzahlungen abweichen.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Jahresgrundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresgrundgehalt in zwölf gleichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden.

2.2 Altersversorgung

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine Altersversorgung. Die Zusage kann in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (*betriebliche Altersversorgung, bAV*) oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzliche feste Gehaltskomponente gewährt werden. Der jährliche Beitrag zur bAV bzw. das Versorgungsentgelt wird zwischen der Bilfinger SE und dem Vorstandsmitglied vereinbart und beträgt maximal 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts.

2.3 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf übliche Nebenleistungen. Diese Nebenleistungen umfassen derzeit insbesondere folgende Leistungen:

Die Bilfinger SE stellt derzeit jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Die Vorstandsmitglieder können – sofern verfügbar – einen Fahrer aus dem Pool der Bilfinger SE nutzen. Die Vorstandsmitglieder dürfen ferner die von der Bilfinger SE zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel auch privat nutzen. Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall). Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Bilfinger SE einbezogen.¹

Die Bilfinger SE kann den Vorstandsmitgliedern die beschriebenen Nebenleistungen stattdessen in anderer Form (z.B. Zahlung eines Geldbetrags anstelle der Überlassung eines Dienstwagens) und weitere übliche Nebenleistungen in angemessenem Umfang gewähren.

2.4 Weitere Leistungen in besonderen Fällen

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder gegebenenfalls dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (Sign-on Bonus) oder eine Vergütungsgarantie gewähren. Dies schließt auch eine geteilte Gewährung im Eintrittsjahr und dem zweiten Jahr der Bestellung ein. Durch eine solche Zahlung oder Vergütungsgarantie können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Bilfinger SE bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

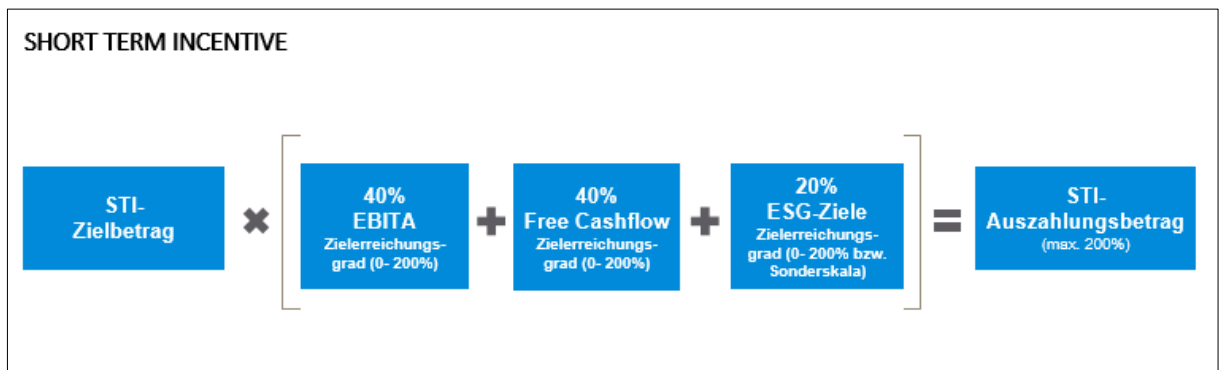
3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Einjährige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt von für die Bilfinger SE wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgszielen und ESG-Zielen ab.

¹ Die D&O-Versicherung wird derzeit nicht als Vergütungsbestandteil, sondern als im überwiegenden Interesse der Gesellschaft eingestuft. Dies kann sich aber zukünftig ändern, weswegen die D&O-Versicherung vorsorglich mit aufgeführt wird.



Die beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind EBITA und Free Cashflow des Konzerns, die jeweils mit 40 % gewichtet werden. Die ESG-Ziele als drittes Erfolgsziel werden mit 20 % gewichtet.

3.1.1 Wirtschaftliche Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat legt für das Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung für jedes der wirtschaftlichen Erfolgsziele EBITA und Free Cashflow fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Werte zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung der wirtschaftlichen Erfolgsziele ermittelt. Maßgeblich sind grundsätzlich die tatsächlich erreichten Werte des EBITA und des Free Cashflow nach dem gebilligten Konzernabschluss der Bilfinger SE. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nachträglichen Veränderungen in der Zuordnung von Aktivitäten gegenüber der vom Vorstand erstellten Unternehmensplanung, die der Aufsichtsrat bereits bei der Festlegung des entsprechenden Zielwerts berücksichtigt hat, Rechnung zu tragen. Dabei kann der Aufsichtsrat auch in der vom Vorstand erstellten Unternehmensplanung nicht enthaltene Veräußerungsgewinne bzw. -verluste (soweit nicht dem Geschäftsmodell des Bilfinger Konzerns immanent), Ergebniseffekte aus unterjährigen Akquisitionen bzw. Desinvestitionen sowie nicht budgetierten Restrukturierungsaufwand bei den tatsächlich erreichten Werten bereinigen. Gleiches gilt, wenn sich der Aufsichtsrat explizit bei Festlegung der Zielwerte eine entsprechende Bereinigung eines konkreten Umstands vorbehalten hat, der zum Zeitpunkt der Zielfestlegung noch nicht beziffert werden konnte.

3.1.2 ESG-Ziele

Neben den wirtschaftlichen Erfolgszielen legt der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung ein bis drei messbare ESG-Ziele fest. Dabei kann der Aufsichtsrat aus folgenden Bereichen wählen, wobei nicht aus jedem Bereich ein Ziel gewählt werden muss:

- Umwelt (z.B. CO₂-Emissionen)
- Soziales (z.B. Lost Time Injury Frequency, Mitarbeiterzufriedenheit oder Lernstunden pro Mitarbeiter)
- Governance (z.B. Net Promoter Score)

Der Aufsichtsrat legt zugleich für das jeweilige Geschäftsjahr für die ausgewählten ESG-Ziele fest, wie diese untereinander gewichtet werden und bestimmt für jedes ausgewählte ESG-Ziel die Art und Weise der Messung der Zielerreichung. Hierzu legt der Aufsichtsrat in der Regel für jedes ESG-Ziel fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Der Aufsichtsrat kann jedoch auch eine von dieser Zielstaffel abweichende Art und Weise der Messung der Zielerreichung festlegen, wenn diese nach seiner Einschätzung für das jeweilige ESG-Ziel besser geeignet ist.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele anhand der für das Geschäftsjahr festgelegten Art und Weise der Messung der Zielerreichung und der festgelegten Gewichtung der ESG-Ziele untereinander ermittelt.

3.1.3 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Nach Ablauf des Geschäftsjahres errechnet der Aufsichtsrat im ersten Schritt den Auszahlungsbetrag aus dem STI nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} & (\text{STI-Zielbetrag}) \times \\ & [(\text{Zielerreichungsgrad EBITA} \times 40 \%) + (\text{Zielerreichungsgrad Free Cashflow} \times 40 \%) + (\text{ESG-} \\ & \quad \text{Zielerreichungsgrad} \times 20 \%)] \\ & = \text{STI-Auszahlungsbetrag} \end{aligned}$$

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob der berechnete Auszahlungsbetrag aus dem STI wegen eines Malus i.S.d. Ziffer 3.4 zu kürzen oder wegen einer nachträglichen positiven Korrektur des Konzernabschlusses i.S.d. Ziffer 3.4 zu erhöhen ist.

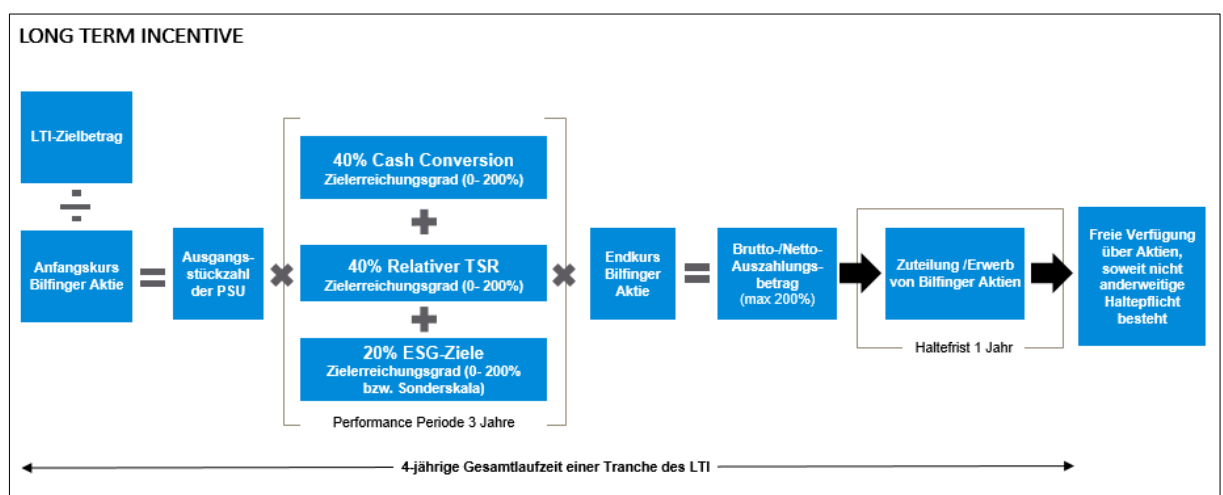
Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt wird, zur Auszahlung fällig.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die STI-Bedingungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen, soweit diese nicht bereits bei Ermittlung der tatsächlich erreichten Werte der wirtschaftlichen Erfolgsziele zu einer Bereinigung geführt haben. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, eine wesentliche Änderung des Marktumfelds, Naturkatastrophen, Pandemien oder Kriege sein.

3.2 Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Der LTI wird in Form eines Performance Share Plans mit dreijähriger Performance Periode und anschließender einjähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliche Erfolgsziele sind die Cash Conversion (Quotient aus Free Cashflow und EBITA) und der relative TSR während der dreijährigen Performance Periode maßgeblich. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele werden jeweils mit 40 % gewichtet. Daneben berücksichtigt auch der LTI als drittes Erfolgsziel ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 %.

Nach Ablauf der Performance Periode kann der Aufsichtsrat entweder Aktien an das Vorstandsmitglied übertragen oder den virtuellen Nettobetrag in bar auszahlen verbunden mit der Pflicht des Vorstandsmitglieds, damit Bilfinger Aktien zu festgelegten Erwerbstagen zu erwerben.



Für jede Performance Periode wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance Periode eine Tranche an virtuellen Aktien der Bilfinger SE, sog. Performance Share Units („PSU“), zugeteilt. Die dreijährige Performance Periode beginnt am 1. Januar des ersten Jahres der Performance Periode und endet am 31. Dezember des dritten Jahres der Performance Periode. Die zugeteilte Stückzahl an PSU der jeweiligen Tranche („Ausgangsstückzahl“)

ist der kaufmännisch auf ganze Aktien gerundete Quotient aus dem individuellen LTI-Zielbetrag und dem Anfangskurs der Bilfinger Aktie zum jeweiligen Geschäftsjahr. Der Anfangskurs ist das arithmetische Mittel, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, der Xetra-Schlusskurse der Bilfinger Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 30 Handelstage vor Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance Periode.

3.2.1 Wirtschaftliche Erfolgsziele

a) Cash Conversion

Der Aufsichtsrat legt für die dreijährige Performance Periode unter Berücksichtigung der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung für das wirtschaftliche Erfolgsziel Cash Conversion fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Werte zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear intrapoliert.

Nach Ablauf jedes Geschäftsjahres während der Performance Periode wird die erreichte Cash Conversion für das Geschäftsjahr als Quotient des berichteten Free Cashflows und des berichteten EBITA berechnet. Als Grundlage gelten der Free Cashflow und das EBITA aus dem gebilligten Konzernabschluss für das relevante Geschäftsjahr. Für etwaige Bereinigungen gelten die Regelungen zu den wirtschaftlichen Erfolgszielen des STI (siehe oben). Nach Ablauf der Performance Periode wird der arithmetische Durchschnitt der jährlich festgestellten Cash Conversion über die Performance Periode ermittelt.

b) Relativer TSR

Für das wirtschaftliche Erfolgsziel relativer TSR legt der Aufsichtsrat für die jeweilige Performance Periode die relevante TSR-Peer Group fest. Diese besteht aus mindestens 16 Unternehmen („**Mindestanzahl**“), die aus Sicht des Aufsichtsrats mit dem Bilfinger Konzern vergleichbar sind (wie z.B. aufgrund vergleichbarer Größe, vergleichbaren Geschäfts, vergleichbarer Situation). Die TSR-Peer Group wird unabhängig von der Peer Group zum horizontalen Vergütungsvergleich nach G.3 DCGK festgelegt. Die gewählte Peer Group wird nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Zielerreichung für den relativen TSR ermittelt, indem die TSR-Entwicklung der Bilfinger SE im Verhältnis zu der TSR-Entwicklung der Unternehmen der Peer Group während der Performance Periode gemes-

sen wird. Sofern ein Unternehmen der Peer Group nicht während der gesamten Performance Periode börsennotiert im Sinn des § 3 Abs. 2 AktG war, wird es nicht berücksichtigt. Sollte während der Performance Periode die Mindestanzahl der TSR-Peer Group unterschritten werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, diese bis zur Mindestzahl mit aus Sicht des Aufsichtsrats mit dem Bilfinger Konzern vergleichbaren Unternehmen aufzufüllen. 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 1. Rang ein. In einem zweiten Schritt wird der von der Bilfinger SE innerhalb der Vergleichsgruppe erreichte Perzentilrang berechnet. Auf Grundlage des berechneten Perzentilranges wird in einem dritten Schritt die Zielerreichung für den relativen TSR nach Maßgabe des folgenden Zielkorridors ermittelt:

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

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

3.2.2 ESG-Ziele

Neben den wirtschaftlichen Erfolgszielen legt der Aufsichtsrat für die Performance Periode unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung ein bis drei messbare ESG-Ziele fest. Dabei kann der Aufsichtsrat aus folgenden Bereichen wählen, wobei nicht aus jedem Bereich ein Ziel gewählt werden muss:

- Umwelt (z.B. CO₂-Emissionen)
- Soziales (z.B. Lost Time Injury Frequency, Mitarbeiterzufriedenheit oder Lernstunden pro Mitarbeiter)
- Governance (z.B. Net Promoter Score)

Die ESG-Ziele für die jeweilige LTI-Tranche können unabhängig von den ESG-Zielen für den STI festgelegt werden. Der Aufsichtsrat legt zugleich für die ausgewählten ESG-Ziele der jeweiligen LTI-Tranche fest, wie diese untereinander gewichtet werden und bestimmt für jedes ausgewählte ESG-Ziel die Art und Weise der Messung der Zielerreichung. Hierzu legt der Aufsichtsrat in der Regel für jedes ESG-Ziel fest:

- einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Der Aufsichtsrat kann jedoch auch eine von dieser Zielstaffel abweichende Art und Weise der Messung der Zielerreichung festlegen, wenn diese nach seiner Einschätzung für das jeweilige ESG-Ziel besser geeignet ist.

Nach Ablauf der Performance Periode wird der Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele anhand der für die relevante LTI-Tranche festgelegten Art und Weise der Messung der Zielerreichung und der festgelegten Gewichtung der ESG-Ziele untereinander ermittelt.

3.2.3 Berechnung des Gesamtzielerreichungsgrads und des Auszahlungsbetrags

Nach Ablauf der Performance Periode errechnet der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} \text{Gesamtzielerreichungsgrad} = & \\ & (\text{Zielerreichungsgrad Cash Conversion} \times 40 \%) \\ & + (\text{Zielerreichungsgrad TSR} \times 40 \%) \\ & + (\text{Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele} \times 20 \%) \end{aligned}$$

Zur Berechnung der Endstückzahl der PSU der Tranche wird die Ausgangsstückzahl der PSU mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und kaufmännisch auf ganze PSU gerundet. Die Endstückzahl der PSU wird sodann mit dem Endkurs der Bilfinger Aktie (d.h. dem arithmetischen Mittel, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, der Xetra-Schlusskurse der Bilfinger Aktie an der Frankfurter Börse – oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem – über die letzten 30 Handelstage vor Ende des dritten Geschäftsjahres der Performance Periode) multipliziert. Hieraus ergibt sich der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag. Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des im Dienstvertrag vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt,

- bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere bei extremen Kurssteigerungen, wesentlichen Änderungen der Konzernstruktur oder der unerwarteten Änderung rechtlicher und regulatorischer Rahmenbedingungen, sowie bei dem explizit erklärten Vorbehalt der Bereinigung eines Umstands durch den Aufsichtsrat bei Festlegung des Zielwerts den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen angemessen anzupassen und
- den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag wegen eines Malus i.S.d. Ziffer 3.4 zu kürzen.

Bei einer nachträglichen positiven Korrektur des Konzernabschlusses ist der Aufsichtsrat berechtigt, den LTI nachträglich i.S.d. Ziffer 3.4 zu erhöhen. Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag ist dabei unverändert auf 200 % des im Dienstvertrag vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt.

Aus dem virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich nach etwaiger Anpassung bzw. Kürzung abzüglich Steuern und Abgaben der virtuelle Netto-Auszahlungsbetrag.

Die Bilfinger SE überträgt eine Anzahl von Bilfinger Aktien, die dem Quotienten aus dem virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag und dem Xetra-Schlusskurs der Bilfinger Aktie am zehnten Börsenhandelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr der Performance Periode vorgelegt wird, entspricht; kaufmännisch auf ganze Aktien gerundet. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, eine Anzahl von Bilfinger Aktien, die der Anzahl an entsprechend übertragenen Bilfinger Aktien entspricht, für mindestens ein Jahr ab Übertragung der Bilfinger Aktien zu halten. Das gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Dienstvertrags vor Ablauf der einjährigen Haltefrist.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, anstelle der Übertragung von Bilfinger Aktien den virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag ganz oder teilweise an das Vorstandsmitglied auszuzahlen („**Barausgleich**“). In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in Höhe des Barausgleichs Bilfinger Aktien zu erwerben und dies zu festgelegten Erwerbstagen. Das Vorstandsmitglied ist weiterhin verpflichtet, eine Anzahl von Bilfinger Aktien, die der Anzahl an erworbenen Bilfinger Aktien entspricht, für mindestens ein Jahr ab Erwerb der Bilfinger Aktien zu halten. Das gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Dienstvertrags.

Die Übertragung der Bilfinger Aktien und/oder der Barausgleich erfolgen spätestens am vierzehnten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE, der der Jahresabschluss für das dritte Geschäftsjahr der Performance Periode vorgelegt wird.

Durch die gewählte Ausgestaltung der Bedingungen zum Erwerb und zum Halten von Bilfinger Aktien, insbesondere durch die Vorgabe fester Erwerbstage, werden Konflikte mit insiderrechtlichen Regelungen für die Vorstandsmitglieder vermieden.

3.3 Kürzung und Verfall der variablen Vergütung

Beginnt oder endet der Dienstvertrag während eines laufenden Geschäftsjahres, werden der STI-Zielbetrag und der LTI-Zielbetrag der Tranche für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gekürzt. Beim LTI ist das erste Jahr der Performance Periode maßgeblich. Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter von STI und LTI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

War das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate durch Krankheit oder aus persönlichen Gründen an der Dienstausbübung gehindert oder hat sein Dienstverhältnis länger als sechs Monate aus anderen Gründen geruht, wird der STI-Zielbetrag und LTI-Zielbetrag pro rata temporis für den über sechs Monate hinausgehenden Zeitraum gekürzt.

Für den Fall, dass der Dienstvertrag durch die Bilfinger SE aus einem Grund, der durch das Vorstandsmitglied zu vertreten ist, wirksam gekündigt wird, verfallen jegliche Ansprüche aus dem STI und dem LTI für das laufende Geschäftsjahr bzw. die laufenden Performance Perioden.

Stirbt das Vorstandsmitglied vor der Auszahlung des STI oder des LTI, werden die Auszahlungsbeträge nach den Regelungen des Dienstvertrags berechnet und zu den dienstvertraglich vorgesehenen Zeitpunkten an die Erben ausbezahlt.

3.4 Malus- und Clawback-Regelung für die variable Vergütung

Die Bilfinger SE kann den STI-Auszahlungsbetrag und/oder den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI bei einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen schwerwiegenden Verstoß

- des Vorstandsmitglieds gegen die im Bilfinger Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze,
- des Vorstandsmitglieds gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens oder
- gegen den Bilfinger Verhaltenskodex durch Arbeitnehmer der Bilfinger SE oder durch Organmitglieder oder Arbeitnehmer von mit der Bilfinger SE verbundenen Unternehmen, wenn das Vorstandsmitglied entsprechende Organisations- und Überwachungspflichten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („**Verstoß**“),

während des Bemessungszeitraums eines variablen Vergütungsbestandteils – beim STI das relevante Geschäftsjahr und beim LTI die Performance Periode und bis zum Ablauf der einjährigen Haltefrist – kürzen oder vollständig streichen bzw. ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes sowie der Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens für die Bilfinger SE.

Der Aufsichtsrat kann die Höhe einzelner oder sämtlicher variabler Vergütungselemente des STI und des LTI, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß fällt und die zu dem Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung des Aufsichtsrats noch nicht ausgezahlt sind, bis auf null reduzieren. Weitergehend können im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Verstoßes bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente des STI und des LTI, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß fällt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn seit der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind. Die Reduzierung oder Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung bereits beendet ist.

Die Bilfinger SE hat gegen das Vorstandsmitglied ferner einen Rückforderungsanspruch, falls sich nach der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags des STI und/oder LTI herausstellt, dass ein veröffentlichter Konzernabschluss, der den Bemessungszeitraum des STI und/oder LTI betrifft, objektiv fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer STI-Auszahlungsbetrag und/oder virtueller Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI entstanden wäre. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Führt die Korrektur des Konzernabschlusses zu einem höheren Auszahlungsbetrag des STI und/oder virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI, zahlt die Bilfinger SE dem Vorstandsmitglied den Differenzbetrag netto.

3.5 Sonderzahlung

Bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen, kann der Aufsichtsrat ausnahmsweise nach billigem Ermessen beschließen, dem Vorstandsmitglied eine angemessene Sonderzahlung zu gewähren, wenn die Sonderzahlung nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegt. Als außergewöhnlicher Erfolg oder außergewöhnliche individuelle Leistung können zum Beispiel gelten:

- die längerfristige Übernahme zusätzlicher Vorstandsressorts aufgrund von Verhinderung oder Vakanz des an sich ressortzuständigen Vorstandsmitglieds;
- die endgültige Abwendung außergewöhnlicher Risiken für den Fortbestand der Gesellschaft bzw. des Konzerns durch persönlichen überobligatorischen Einsatz;
- der erfolgreiche Abschluss einer für den Konzern strategisch sehr wichtigen Transaktion oder eines Zusammenschlusses mit einem anderen Unternehmen durch den persönlichen überobligatorischen Einsatz des Vorstandsmitglieds; oder
- die erfolgreiche Refinanzierung des Bilfinger Konzerns in einer durch eine unvorhersehbare Krise hervorgerufenen Liquiditätskrise der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat kann weitere individuelle Beispiele für besondere vergleichbare Umstände oder außergewöhnliche Leistungen vereinbaren, die Grundlage einer Sonderzahlung sein können.

Ferner müssen die Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Sonderzahlung gewährt wird, auch unter Berücksichtigung der Sonderzahlung angemessen i.S.d. § 87 Abs. 1 AktG sein. Eine etwaige Sonderzahlung wird auf die Maximalvergütung angerechnet.

3.6 Allgemeine 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 Kaufpreise (einschließlich Erwerbsnebenkosten) zusammen einem Fünftel des Brutto-Jahresgrundgehalts entsprechen. Übererfüllungen in einem Jahr werden auf die folgenden Jahre angerechnet. Ebenso können bei entsprechender dienstvertraglicher Regelung Aktien angerechnet werden, 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 Er-

werbsnebenkosten) zusammen einem Brutto-Jahresgrundgehalt entsprechen. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die der Obergrenze entsprechende Anzahl an Aktien während der Zeit seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied der Bilfinger SE zu halten.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung ist (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne zählen das Jahresgrundgehalt, der STI und der LTI, etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen (Sign-on Bonus, Vergütungsgarantie), eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur Altersversorgung und die Nebenleistungen. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 5.300.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder brutto EUR 3.500.000; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden. Bei interimsweiser Ausübung der Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden durch ein anderes Vorstandsmitglied kann der Aufsichtsrat für diesen Zeitraum eine entsprechende Anwendung des Maximalvergütungsbetrags des Vorstandsvorsitzenden vorsehen. Endet das Dienstverhältnis unterjährig, so gilt für das jeweilige Geschäftsjahr eine anteilige Maximalvergütung. Beginnt das Dienstverhältnis unterjährig, wird die Maximalvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr nicht anteilig gekürzt, um Besonderheiten im Jahr des Amtsantritts Rechnung tragen zu können.

Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der Brutto-Auszahlungsbetrag des LTI für das jeweilige Geschäftsjahr gekürzt. Soweit dies nicht ausreichend ist zur Einhaltung der Maximalvergütung, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge von STI und LTI relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf jeweils 200 % begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

1.1 Laufzeiten der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen. Die Laufzeit der Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern übersteigt nicht die Höchstdauer von fünf Jahren, wobei bei Erstbestellungen grundsätzlich eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten wird.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder verlängern sich automatisch für die Dauer einer erneuten Bestellung, soweit nichts Anderes vereinbart wird.

1.2 Kopplungsklausel

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG widerrufen oder auf sonstige Weise durch die Bilfinger SE vorzeitig beendet, endet der Dienstvertrag automatisch mit Ablauf der Fristen des § 622 BGB.

1.3 Kündigungsrecht bei Kontrollwechsel

Die Dienstverträge können vorsehen, dass die Vorstandsmitglieder den Dienstvertrag im Falle eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen können.

Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch Ausübung des Kündigungsrechts infolge eines Kontrollwechsels (insbesondere auf Zahlung einer Abfindung) werden nicht zugesagt.

2. 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.

Derzeit unterliegen alle Vorstandsmitglieder für die Dauer einer Karenzzeit von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhalten die Vorstandsmitglieder eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel des dem Vorstandsmitglied jährlich zustehenden Jahresgrundgehalts. Eine etwaige anderweitige Vergütung, die ein Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch Verwertung seiner Arbeitskraft erzielt, wird in Höhe von 50 % auf die Karenzentschädigung für den Monat angerechnet, auf den die anderweitige Vergütung entfällt. Etwaige Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

3. Entlassungentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung ohne wichtigen Grund sollen gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung im Rahmen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Bilfinger SE berücksichtigt. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat als Top Management das Management Level 1 definiert und dieses sowohl gegen den Vorstand als auch die Gesamtbelegschaft der Bilfinger SE abgegrenzt. Bei regelmäßigen Überprüfungen der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus einer Veränderung der Relationen der Vergütung von Vorstand, Management Level 1 und Gesamtbelegschaft oder den Entwicklungen der Vergütung der einzelnen Gruppen im Zeitablauf Anpassungsbedarf ergibt.

V. Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Das Präsidium ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Hierzu bereitet das Präsidium einen Bericht und einen Beschlussvorschlag vor. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und die Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat bzw. das Präsidium externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied,

das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Präsidiums nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend durch Beschluss von dem Vergütungssystem und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Bilfinger SE notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen des STI und/oder des LTI abweichen.

* * *