



BILFINGER

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bilfinger SE (seit 2015)

Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems und Angemessenheit der Vergütung

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

Durch das aktuelle Vergütungssystem soll gleichzeitig sichergestellt werden, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesellschaft steht. So sollen besondere Leistungen stärker honoriert werden; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich durch das Präsidium und auf Basis seiner Empfehlung durch den Aufsichtsrat geprüft.

Für die Angemessenheitsprüfung und Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ziehen Präsidium und Aufsichtsrat neben den Vergütungsdaten der Unternehmen aus dem SDAX von nun an entsprechend der Empfehlung G.3 des DCGK insbesondere Vergütungsdaten von einer ausgewählten Gruppe von deutschen und europäischen Unternehmen (Peer Group) heran, die der Aufsichtsrat vor allem nach den Kriterien einer Vergleichbarkeit nach Branche, Mitarbeiteranzahl oder ähnlicher Situation des Unternehmens (so genannte Turnaround Gesellschaften) unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit von Vergütungsdaten ausgewählt hat. Die Zusammensetzung dieser Peer Group überprüft der Aufsichtsrat jährlich. Für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich die Peer Group aus den Unternehmen Arcadis, Fraport, GEA Group, Heidelberger Druckmaschinen, MTU Aero Engines, Knorr-Bremse, Krones, Petrofac und Wood Group zusammen. Gleichzeitig berücksichtigen Präsidium und Aufsichtsrat bei der Prüfung das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder

zu den Durchschnittsvergütungen der Führungsebene 1, was nach unternehmensinterner Definition die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Führungskreise 1 und 1a umfasst, wie auch der gesamten Bilfinger Belegschaft in Deutschland im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK.

Jahresgrundgehalt

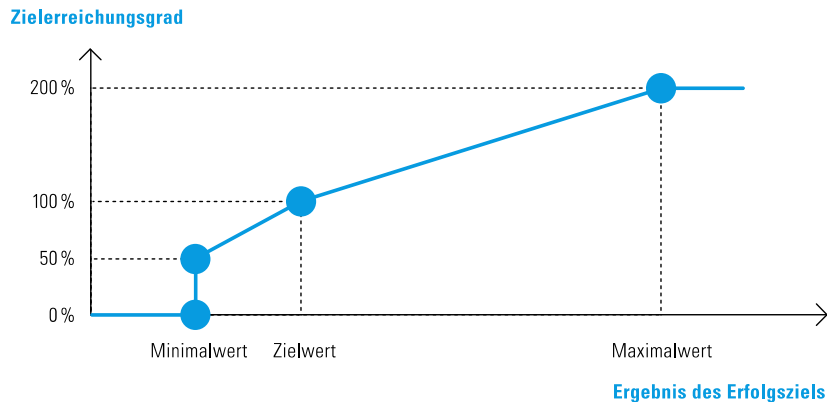
Das Jahresgrundgehalt beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 600 T€, für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 650 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 1.200 T€

Variable Vergütung

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

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

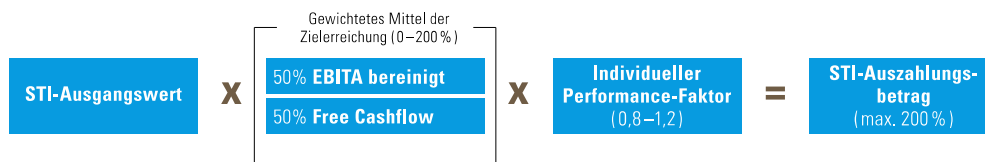
Der jährliche Ausgangswert des STI, der einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht, beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 500 T€, für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 600 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 1.000 T€. Dieser Wert verändert sich in Abhängigkeit von der Erreichung der für jedes Jahr durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Entwicklung des bereinigten EBITA und des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns. Die Erreichung dieser gleich gewichteten Ziele zählt dabei jeweils nur innerhalb eines Korridors zwischen einer absoluten Ober- und Untergrenze. Diese Grenzen werden vom Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel zusammen mit dem Zielwert für das relevante Geschäftsjahr festgelegt. Unterhalb der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad 50 Prozent. Er steigt linear bis zur Zielvorgabe auf 100 Prozent und von dort bis zur absoluten Obergrenze auf 200 Prozent (‘Cap’) wiederum linear an.



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

Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres bei entsprechender Zielerfüllung und ergibt sich durch Multiplikation des Ausgangswerts mit dem arithmetischen Mittel des Zielerreichungsgrads der beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele und dem für jedes Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr festgelegten IPF (Faktor 0,8 bis 1,2). Der IPF basiert auf der Beurteilung der individuellen Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds in Orientierung an den festgelegten Kriterien und unvorhergesehenen Ereignissen. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit besteht ein Anspruch auf die Zahlung des STI für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis.

SHORT TERM INCENTIVE

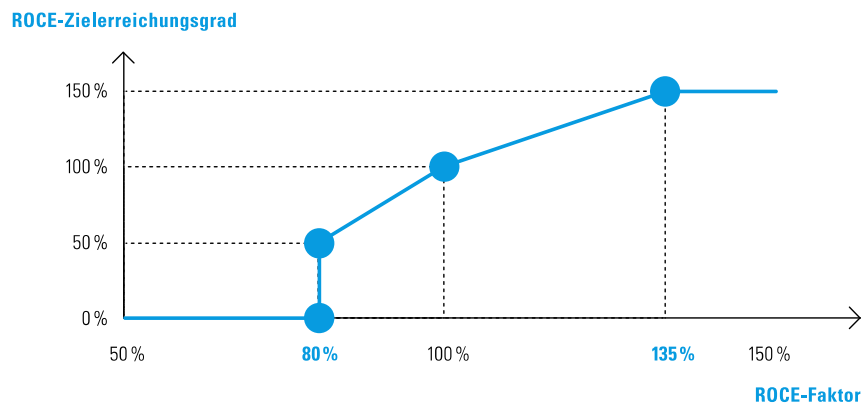


Der LTI soll die nachhaltige, langfristige Unternehmensentwicklung honorieren. Er beinhaltet die jährliche bedingte Zuteilung virtueller Aktien der Bilfinger SE, sogenannter Performance Share Units (PSU). Ihre Stückzahl kann sich während einer dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele ROCE und Entwicklung des relativen Total Shareholder Return-Werts (TSR-Wert) der Aktie der Gesellschaft gemäß den

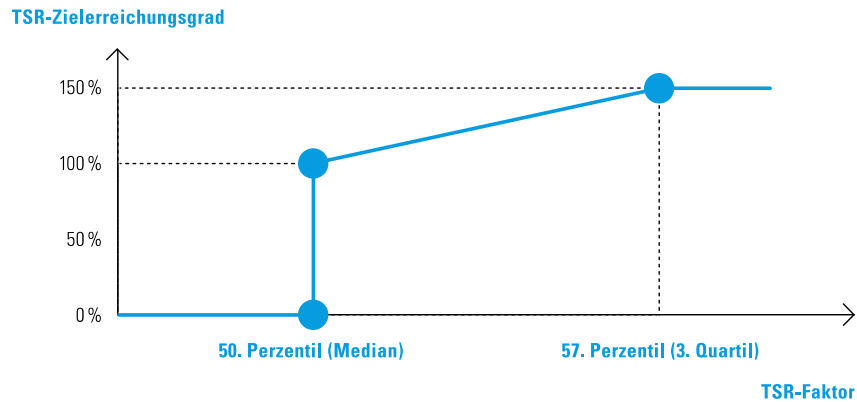
nachstehenden Regelungen verändern. Die sich so ergebende Anzahl an PSU entspricht der Anzahl von realen Aktien der Bilfinger SE, die das betreffende Vorstandsmitglied nach Ablauf der Performance-Periode erhalten kann.

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

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

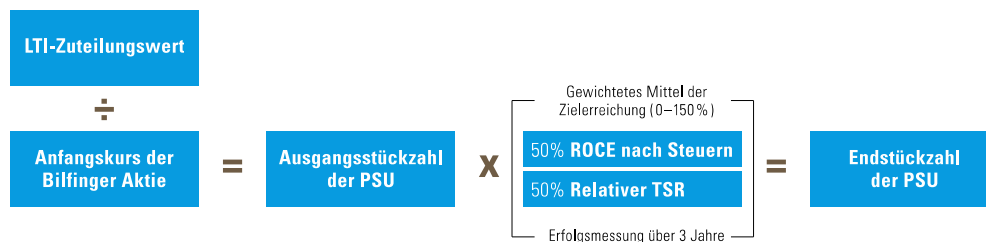


Das zweite Erfolgsziel des LTI, der relative TSR-Wert, bestimmt sich im Vergleich zu den TSR-Werten der Aktien der während der gesamten Performance-Periode im MDAX notierten Gesellschaften. Bei Erreichen einer Positionierung von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften unterhalb des Medians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



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

BERECHNUNG DER ENDSTÜCKZAHL DER PSU



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

Eigeninvestment in Bilfinger Aktien

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, Bilfinger Aktien zu erwerben und für die Zeit der Bestellung zum Vorstand der Gesellschaft zu halten, deren Kaufpreise zusammen einem Brutto-Jahresgrundgehalt entsprechen. Der Erwerb hat innerhalb einer Regelfrist von fünf Jahren zu erfolgen, wobei grundsätzlich in jedem Geschäftsjahr Aktien für mindestens ein Fünftel des insgesamt einzusetzenden Betrags erworben werden müssen. Aktien, die einem Vorstand im Rahmen des LTI nach Ablauf der Performance-Periode gewährt werden, werden auf diese Erwerbspflicht angerechnet.

Nebenleistungen

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

Altersversorgung

Vorstandsmitglieder im Ruhestand erhalten ab einem Alter von 62 Jahren Ruhegehaltszahlungen. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds mit Anspruch auf Ruhegehalt bestehen bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen für die Hinterbliebenen Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde. Für Neuverträge seit dem 3. Quartal 2016 sind ausschließlich Versorgungsansprüche für Hinterbliebene in Form von Kapitalzahlungen vorgesehen, soweit dies vereinbart wurde. Die aktuellen Vorstandsmitglieder haben keine entsprechende Vereinbarung getroffen. Die vorgehend beschriebenen Leistungen sind auf einen externen Versorgungsträger in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse ausgelagert und beruhen auf den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten jährlichen Beiträgen des Unternehmens an die Unterstützungskasse in Höhe von 45 Prozent der Festvergütung (50 Prozent im Fall von Frau Johansson). Sämtliche künftigen Versorgungsansprüche sind vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall keinerlei Belastung mehr für die Gesellschaft entsteht. Für alle Verträge besteht ein Wahlrecht zwischen der Auszahlung der Versorgungsansprüche nach dem Leistungsplan als Kapitalzahlung oder als lebenslange Ruhegehaltszahlungen. Die Leistungen des externen Versorgungsträgers decken auch das Risiko der Berufsunfähigkeit ab, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde. Die Altersversorgungsvereinbarung von Frau Johansson umfasst nur Ruhegehaltszahlungen. Herr Hall hat keine Altersversorgungsvereinbarung abgeschlossen, sondern bekommt den jährlichen Beitrag in einem Betrag als Gehalt ausgezahlt.

Sonstige Regelungen für die Mitglieder des Vorstands

Im Fall eines Kontrollwechsels, das heißt, wenn ein Aktionär der Gesellschaft 30 Prozent der Stimmrechte der Gesellschaft erreicht oder überschreitet und zusätzlich durch eine vom Aufsichtsrat beschlossene Geschäftsverteilung eine wesentliche Veränderung der Ressortzuständigkeit eintritt oder wenn die Gesellschaft als abhängiges Unternehmen einen Beherrschungsvertrag abschließt, haben die derzeitigen Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für ihren Anstellungsvertrag. Bei einer Kündigung infolge eines Kontrollwechsels erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Abfindung für die Dauer der

restlichen Vertragslaufzeit, längstens jedoch für drei Jahre. Die Abfindung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie die variable Vergütung, das heißt STI und LTI. Der auf den STI entfallende Betrag berechnet sich grundsätzlich nach dem Durchschnitt der in den letzten fünf abgeschlossenen Geschäftsjahren ausbezahlten variablen Vergütungen, der auf den LTI entfallende Betrag nach dem jährlichen Zuteilungswert der PSU. Die Abfindung ist für den Fall eines Kontrollwechsels auf 150 Prozent des generellen Abfindungs-Caps in Höhe von zwei Jahresvergütungen und auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

Bei Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags (außer bei Kündigung im Fall des Kontrollwechsels) unterliegt das Vorstandsmitglied grundsätzlich einem 24-monatigen – vertragsstrafenbewehrten – nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, wofür die Gesellschaft eine Entschädigung für jeden Monat des Verbots in Höhe von einem Zwölftel von 50 Prozent der dem Vorstandsmitglied jährlich zustehenden Vergütung (Jahresgrundgehalt und variable Vergütung) zu zahlen hat. Anderweitige Vergütung während dieser Zeit wird zu 50 Prozent auf die jeweilige monatliche Entschädigung angerechnet, ein Ruhegeld des Vorstandsmitglieds während dieser Zeit zu 100 Prozent. Die Gesellschaft kann auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot jederzeit verzichten, jedoch nur mit sechsmonatiger Frist für die Weiterzahlung der Entschädigung (außer im Fall der wirksamen außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft).

* * *