

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

In Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2021 wird Folgendes erklärt:

- I. Die Bilfinger SE entspricht sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“), entsprach diesen seit deren Bekanntmachung am 27. Juni 2022 und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:
 - Der Empfehlung A.1 Satz 1 bezüglich der systematischen Identifikation und Bewertung der mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie der ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit wurde und wird im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprochen. Identifikation, Bewertung und Management nichtfinanzieller Risiken und Chancen sind grundsätzlich in das etablierte Risikomanagementsystem von Bilfinger integriert. Darüber hinaus arbeitet Bilfinger – auch mit Blick auf absehbare künftige Anforderungen des Gesetzgebers – an einer weitergehenden systematischen Bearbeitung der entsprechenden für Bilfinger wesentlichen Chancen und Risiken, die im Einklang mit der gesetzgeberischen Entwicklung und der Empfehlung umgesetzt werden.
 - Den Empfehlungen A.1 Sätze 2 und 3 bezüglich der angemessenen Berücksichtigung ökologischer und sozialer Ziele in der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung wurde und wird bedingt entsprochen. Bilfinger überarbeitet seine strategische Planung für das Unternehmen und wird darin die bereits kommunizierten und verfolgten Nachhaltigkeitsziele in angepasster Form integrieren sowie gegebenenfalls weitere formulieren. Dieser Prozess ist weit fortgeschritten. Die aktualisierte Unternehmensstrategie mit Nachhaltigkeit als integralem Bestandteil soll im ersten Quartal 2023 veröffentlicht werden. Auf Basis dieser Strategie werden

korrespondierende nachhaltigkeitsbezogene Ziele auch in die Unternehmensplanung integriert. Die Bilfinger SE beabsichtigt, den Empfehlungen zukünftig vollumfänglich zu entsprechen.

- Zudem entsprach und entspricht Bilfinger den Empfehlungen A.3 Sätze 1 und 2, wonach das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken sollen, einschließlich der Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten, teilweise. Bilfinger verfügt über ein etabliertes Risikomanagementsystem sowie internes Kontrollsystem entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben. Insbesondere im Risikomanagementsystem sind die Aspekte der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele schon teilweise implementiert. Eine vollständige prozessuale und systemseitige Abdeckung der gemäß Empfehlung A.3 Sätze 1 und 2 für Bilfinger relevanten Nachhaltigkeitsziele ist beabsichtigt und ein entsprechendes Projekt befindet sich in Umsetzung; dessen Finalisierung ist bis 2024 geplant. Ab diesem Zeitpunkt wird den Empfehlungen vollumfänglich entsprochen werden.
- Nicht gefolgt wurde und wird der Empfehlung G.6, soweit sich diese darauf bezieht, dass sich der langfristige variable Vergütungsbestandteil (*Long-Term-Incentive, LTI*) der Vorstandsvergütung formal aus einem langfristig orientierten Ziel ergeben soll. Der LTI nach dem überarbeiteten Vorstandsvergütungssystem, wie es am 9. Februar 2021 vom Aufsichtsrat der Bilfinger SE beschlossen und am 15. April 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE gebilligt wurde, (das „**Vergütungssystem 2021**“) ist als Performance Share Plan mit einjähriger Performance Periode ausgestaltet, bei dem die Zielerreichung des maßgeblichen Erfolgsziels ROCE nach einem Jahr festgestellt wird. Die Vorstandsmitglieder erhalten entsprechend der festgestellten Zielerreichung eine wertäquivalente Anzahl von Bilfinger-Aktien überschrieben bzw. den entsprechenden Geldbetrag mit der Verpflichtung zum Erwerb von Bilfinger-Aktien ausgezahlt. Diese Aktien sind dann für drei Jahre zu halten. Der LTI ist damit insgesamt vierjährig und entsprechend langfristig orientiert, das Erfolgsziel ist formal aber nur einjährig. Diese Gestaltung stellt durch die Verbindung von einjährigem Erfolgsziel und mehrjähriger Aktienhaltepflicht eine transparente, am langfristigen Unternehmenswohl orientierte und am Aktionärsinteresse ausgerichtete Anreizwirkung bei den Vorstandsmitgliedern sicher. Nach Ansicht des Aufsichtsrats liegt diese Gestaltung – auch unter Berücksichtigung der Situation des Unternehmens und des Gesamtmarkts – im Interesse des Unternehmens und unterstützt die Umsetzung der Wachstumsstrategie. Unabhängig davon überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021, einschließlich der Gestaltung des LTI, und wird voraussichtlich der Hauptversammlung 2023 eine Aktualisierung zur Billigung vorlegen, die gegebenenfalls auch der Empfehlung G.6 entspricht.
- Nicht gefolgt wurde und wird darüber hinaus der Empfehlung G.7 Satz 1 mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein hinsichtlich der Möglichkeit von Sonderzahlungen im billigen Ermessen des Aufsichtsrats. Dies erlaubt

dem Aufsichtsrat im Ausnahmefall, bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen, eine solche Zahlung zur Anerkennung und weiteren Incentivierung zu erbringen. Dabei ist eine entsprechende Sonderzahlung an eine strenge Begründungspflicht gebunden und begrenzt, indem sie als Teil der Gesamtbezüge dem Angemessenheitsgebot und dem Maximalvergütungs-Cap unterliegt.

- Nicht gefolgt wird zudem der Empfehlung G.7 Satz 1 zur Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahres hinsichtlich der festzulegenden wirtschaftlichen Erfolgsziele des kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteils (*Short Term Incentive, STI*) für 2023 sowie des wirtschaftlichen Erfolgsziels des LTI für das Geschäftsjahr bzw. die Tranche 2023. Eine Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile ist aufgrund der Auswirkungen des gerade angelaufenen Effizienzprogramms auf die Budgetplanung 2023, insbesondere hinsichtlich der Ergebnis- und Cash-Effekte in 2023, bis Ende 2022 nicht möglich. Der Planungsprozess wird erst Anfang 2023 abgeschlossen sein. Auf dieser Basis wird der Aufsichtsrat dann unverzüglich die wirtschaftlichen Erfolgsziele für die variablen Vergütungsbestandteile festlegen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung G.7 Satz 1 für künftige Geschäftsjahre wieder zu entsprechen.
- Der Empfehlung G.13 Satz 2, wonach im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden soll, wurde im Fall des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds Frau Johansson zum 30. September 2022 formal nicht entsprochen. Im Rahmen des einvernehmlichen Ausscheidens wurde auf die Anrechnung verzichtet, aber im Gegenzug die Zahlung der Karenzentschädigung nur zur Hälfte vereinbart. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Empfehlung G.13 Satz 2 zukünftig wieder vollumfänglich zu entsprechen.

II. Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2021 bis zur Bekanntmachung des DCGK am 27. Juni 2022 wurde sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2020**“) entsprochen, mit folgenden Ausnahmen:

- Nicht entsprochen wurde in einem Einzelfall der Empfehlung B.3, wonach die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll. Der Vorstandsvorsitzende Dr. Schulz wurde bereits 2021 mit Wirkung zum 1. März 2022 für die Dauer von fünf Jahren zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands der Bilfinger SE bestellt. Die fünfjährige Laufzeit der Bestellung und des entsprechenden Dienstvertrags war nach Einschätzung des Aufsichtsrats erforderlich, um Herrn Dr. Schulz für die Position und Tätigkeit bei Bilfinger gewinnen zu können und in der

jetzigen Phase die für die Zukunft bei Bilfinger notwendige Stabilität zu gewährleisten. Die nachfolgende Erstbestellung des Vorstandsmitglieds und CFO, Herrn Jäkel, zum 1. Juli 2022 erfolgte wieder im Einklang mit der Empfehlung B.3 für 3 Jahre.

- Nicht gefolgt wurde auch – wie bereits oben unter I. erläutert – der Empfehlung G.6, soweit sich diese darauf bezieht, dass sich der LTI der Vorstandsvergütung formal aus einem langfristig orientierten Ziel ergeben soll, sowie der Empfehlung G.7 Satz 1 mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein hinsichtlich der Möglichkeit von Sonderzahlungen im billigen Ermessen des Aufsichtsrats.

Mannheim, den 15. Dezember 2022

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand



- Dr. Eckhard Cordes -



- Dr. Thomas Schulz -