

VERGÜTUNGSBERICHT  
BILFINGER SE

2021



**BILFINGER**

# Vergütungsbericht der Bilfinger SE für das Geschäftsjahr 2021

In diesem Vergütungsbericht wird die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2021 klar und verständlich dargestellt und erläutert.

Der Vergütungsbericht basiert auf den Vorgaben des § 162 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“). Zudem werden Informationen in der Form der Vergütungsberichte aus den Vorjahren auf Basis des damals geltenden Deutschen Corporate Governance Kodex, zuletzt in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“), zur Verfügung gestellt. Dennoch weist dieser Vergütungsbericht aufgrund der geänderten Anforderungen entsprechend signifikante Änderungen in der Darstellung gegenüber den Vergütungsberichten der vorhergehenden Jahre auf, die auf Basis des DCGK 2017 erstellt wurden. Insoweit ist ein Vergleich allenfalls eingeschränkt möglich.

Es wird nachfolgend die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Bilfinger SE individualisiert und detailliert hinsichtlich Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile dargelegt. *Gewährt* ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II), wenn er dem Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied faktisch zugeflossen ist, unabhängig davon, ob dies auf wirksamer und existierender rechtlicher Grundlage erfolgte. *Geschuldet* ist ein Vergütungsbestandteil im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II), wenn er nach rechtlichen Kategorien fällig ist, aber (noch) nicht gewährt wurde, also noch nicht faktisch dem Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied zugeflossen ist.

Ergänzend wird zudem auf die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte und erdiente Vergütung eingegangen, was der bisherigen Vergütungsdarstellung in den Berichten nach dem DCGK 2017 entspricht.

Dabei sind für das Geschäftsjahr 2021 sowohl das Vergütungssystem für den Vorstand aus dem Jahr 2015 als auch das überarbeitete und Anfang 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene sowie von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligte Vergütungssystem relevant. Die Hauptversammlung 2021 bestätigte zudem das seit 2010 geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach Vorlage an die Hauptversammlung 2022 auf der Internetseite der Bilfinger SE veröffentlicht und dort für zehn Jahre zur Verfügung gestellt.

---

#### Hinweise:

Aufgrund vorgenommener Rundungen von Zahlenangaben kann es vorkommen, dass sich einzelne Zahlen nicht genau auf die angegebene 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 die deutsche Fassung des Vergütungsberichts maßgeblich.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Rückblick Geschäftsjahr 2021</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Die Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems 2021</b>	<b>7</b>
2.1.1	Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	7
2.1.2	Angemessenheit der Vorstandsvergütung	8
<b>2.2</b>	<b>Überblick über die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems 2021</b>	<b>9</b>
<b>2.3</b>	<b>Feste Vergütung im Geschäftsjahr 2021</b>	<b>10</b>
2.3.1	Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen	10
2.3.2	Betriebliche Altersversorgung und Versorgungsentgelt	10
<b>2.4</b>	<b>Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021</b>	<b>11</b>
2.4.1	Short Term Incentive (STI)	11
2.4.1.1	Systematik	11
2.4.1.2	Festlegung und Erfüllung der STI-Kriterien	13
2.4.2	Long Term Incentive (LTI)	14
2.4.2.1	Systematik	14
2.4.2.2	Festlegung und Erfüllung der LTI-Kriterien	17
2.4.2.2.1	LTI-Tranche 2021-2024	17
2.4.2.2.2	LTI-Tranchen 2018-2020 und 2019-2021	17
<b>2.5</b>	<b>Zugesagte und gewährte Aktien</b>	<b>22</b>
<b>2.6</b>	<b>Weitere Leistungen mit Vergütungscharakter und Bestandteile des Vergütungssystems</b>	<b>23</b>
2.6.1	Sonderzahlung	23
2.6.2	Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts	23
2.6.3	Leistungen im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit	23
2.6.3.1	Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung	23
2.6.3.2	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung	24
2.6.3.3	Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung	24
2.6.3.4	Zugesagte und gewährte Leistungen an im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	25
2.6.4	Keine anderen Leistungen mit Vergütungscharakter	26
2.6.5	Aktienwerbs- und Aktienhalteverpflichtung	26
<b>2.7</b>	<b>Zielvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>27</b>
<b>2.8</b>	<b>Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung</b>	<b>28</b>
2.8.1	Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen	28
2.8.2	Einhaltung der Maximalvergütung	29
2.8.3	Einhaltung und Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem	30
2.8.4	Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses	30
<b>2.9</b>	<b>Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Sinne von § 162 AktG</b>	<b>31</b>
<b>2.10</b>	<b>Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung</b>	<b>33</b>
<b>3</b>	<b>Vergütung des Aufsichtsrats</b>	<b>34</b>
<b>3.1</b>	<b>Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems</b>	<b>34</b>
<b>3.2</b>	<b>Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021</b>	<b>34</b>
<b>3.3</b>	<b>Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung im Sinne von § 162 AktG</b>	<b>35</b>
<b>3.4</b>	<b>Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und Ertragsentwicklung</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>Sonstiges</b>	<b>38</b>
<b>5</b>	<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>39</b>

## 1 Rückblick Geschäftsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war für Bilfinger ein herausforderndes Jahr, welches durch den tatkräftigen Einsatz aller Mitarbeiter auch erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Trotz der anhaltenden COVID-19-Pandemie, der damit einhergehenden Maßnahmen und Unsicherheiten, Engpässen in den Lieferketten der Kunden und Inflationsthemen stabilisierte sich das nach dem besonders schwierigen Geschäftsjahr 2020 noch immer angespannte Marktumfeld. Bilfinger konnte im Jahr 2021 alle gesetzten und dem Kapitalmarkt kommunizierten Ziele erreichen und – unter Berücksichtigung von Sondereffekten – teils auch übertreffen. Auftragseingang und Umsatz entsprachen im Wesentlichen den Planungen und weisen einen erheblichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr auf. Das bereinigte EBITA stieg von 20 Mio. € im Jahr 2020 auf 137 Mio. € (+593 %) unter Einschluss eines Beitrags von 30 Mio. € aus der Veräußerung nicht betriebsnotwendiger Grundstücke. Es wurde damit eine bereinigte EBITA-Marge von 3,7 % erreicht. Auch der Free Cashflow überstieg mit 115 Mio. € das bereits gute Ergebnis des Vorjahres (93 Mio. €) um 23 %, was neben dem guten 4. Quartal aber insbesondere auf den einmaligen Sondereffekten von Steuererstattungen von 29 Mio. € und den Grundstücksveräußerungen von 57 Mio. € beruhte. Andererseits haben sich erwartete Zuflüsse aus Projektstreitigkeiten nicht realisiert und werden nun im neuen und gegebenenfalls kommenden Geschäftsjahren erwartet. Insgesamt stehen bei Bilfinger die Zeichen entsprechend auf Wachstum für das neue Geschäftsjahr. Ausgestattet mit einer guten Liquidität kann und wird Bilfinger die sich bietenden Wachstumspotenziale erfolgreich nutzen.

Zudem gab es im Geschäftsjahr 2021 personelle Änderungen in den Organen der Bilfinger SE. Zum Beginn des Geschäftsjahres, am 19. Januar, legte der damalige Vorstandsvorsitzende und Chief Executive Officer (CEO), Herr Tom Blades, sein Amt aus persönlichen Gründen mit sofortiger Wirkung nieder. Frau Christina Johansson übernahm für die Übergangszeit, bis ein neuer Vorstandsvorsitzender die Tätigkeit aufnehmen und der Vorstand wieder aus drei Mitgliedern bestehen würde, die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Vorstandsvorsitzenden (als Interim-CEO) zusätzlich zu ihren Aufgaben als Finanzvorstand und Chief Financial Officer (CFO). Herr Duncan Hall übernahm für diese Zeit zusätzlich zu seiner Funktion als Vorstandsmitglied und Chief Operating Officer (COO) auch weitere Aufgaben, unter anderem die Verantwortlichkeit für das Ressort Compliance.

Zur Vergütung dieser zusätzlichen, besonderen Tätigkeiten und Aufgaben vereinbarte der Aufsichtsrat mit den beiden Vorstandsmitgliedern für die Übergangszeit, dass Frau Johansson das Vergütungspaket des damaligen Vorstandsvorsitzenden und Herr Hall eine 40-prozentige Erhöhung der hauptsächlichen Vergütungsbestandteile (Grundgehalt, Versorgungsentgelt, Short Term Incentive und Long Term Incentive) erhalten würde. Die Übergangszeit dauerte über den 31. Dezember 2021 hinaus an. Gleichzeitig vereinbarte der Aufsichtsrat mit den beiden Vorstandsmitgliedern eine Verlängerung der Vorstandsverträge bis Ende 2023 unter Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2021 ab dem 1. Januar 2021. Das Vorstandsvergütungssystem war zuvor grundlegend überarbeitet, vom Aufsichtsrat am 9. Februar 2021 in der aktualisierten Form beschlossen und von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligt worden (das „**Vorstandsvergütungssystem 2021**“).

Im November 2021 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Dr. Thomas Schulz zum neuen Vorstandsmitglied und Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung vom 1. März 2022. Zu seiner Vergütung auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 wird entsprechend im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 im Einzelnen berichtet. Mit effektivem Beginn der Tätigkeit von Herrn Dr. Schulz

endet die Übergangszeit im Vorstand, und Frau Johansson und Herr Hall erhalten wieder die ursprünglich vereinbarte Vergütung auf Basis der verlängerten Verträge.

Zudem endeten im Geschäftsjahr 2021 die Amtszeiten aller Aufsichtsratsmitglieder, so dass Neuwahlen erforderlich waren. Personelle Veränderungen ergaben sich sowohl bei den Arbeitnehmervertretern als auch bei den Anteilseignervertretern. Anstelle von Frau Susanne Hupe und Frau Dr. Janna Köke wählte der SE-Betriebsrat Frau Vanessa Barth und Herrn Werner Brandstetter als neue Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Die Hauptversammlung wählte Herrn Dr. Roland Busch und Frau Dr. Silke Maurer anstelle von Frau Dorothee Deuring und Herrn Dr. Ralph Heck, die ihre Ämter zum Ende der Hauptversammlung 2021 niedergelegt hatten, als neue Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat. Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder wurden entsprechend wiedergewählt und führen ihre Ämter weiter. Herr Dr. Eckhard Cordes wurde wieder zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt, Herr Stephan Brückner zu dessen Stellvertreter. Die Ausschüsse des Aufsichtsrats wurden auch entsprechend teilweise neu besetzt. Bereits im Vorjahr hatten Frau Nicoletta Giadrossi und Herr Jens Tischendorf ihre Ämter zum Ende der Hauptversammlung 2020 niedergelegt. An ihrer Stelle waren Frau Dr. Bettina Volkens und Herr Robert Schuchna als neue Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat gewählt und von der Hauptversammlung 2021 wiedergewählt worden.

## 2 Die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 basiert auf einer grundlegenden Überarbeitung des vorhergehenden Systems der Vorstandsvergütung unter anderem vor dem Hintergrund des ARUG II. Es wurde vom Aufsichtsrat am 9. Februar 2021 in der aktualisierten Form beschlossen und nach Vorlage an die Hauptversammlung von dieser am 15. April 2021 gebilligt. Das Vorstandsvergütungssystem 2021 ist klar und verständlich gestaltet. Es wurde gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem vereinfacht und bereits für das Geschäftsjahr 2021 bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern und bezüglich des Long Term Incentive bei dem im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden auf entsprechender Vertragsgrundlage implementiert, worauf im Einzelnen eingegangen wird.

Die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 beruht zudem teilweise noch auf dem vorhergehenden Vorstandsvergütungssystem, welches der Aufsichtsrat der Bilfinger SE im Jahr 2015 beschlossen und die Hauptversammlung am 7. Mai 2015 gebilligt hatte (das „**Vorstandsvergütungssystem 2015**“). Dieses war entsprechend in den damaligen Vorstandsverträgen umgesetzt worden. Darüber hinaus können im Geschäftsjahr 2021 für ehemalige Vorstandsmitglieder auch frühere Vorstandsvergütungssysteme die Grundlage für eine Vergütung im weiteren Sinne sein. Auf diese wird bei Bedarf an entsprechender Stelle eingegangen.

Bevor auf die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder im relevanten Geschäftsjahr 2021 im Detail eingegangen wird, erfolgt zunächst zum besseren Verständnis eine zusammenfassende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und dessen Anwendung. Eine ausführliche Beschreibung des Vorstandsvergütungssystems 2021, wie es von der Hauptversammlung am 15. April 2021 gebilligt wurde, ist abrufbar unter: <https://www.bilfinger.com/investoren/corporate-governance/verguetung-vorstand-und-aufsichtsrat/>

## 2.1 Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems 2021

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 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 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung („DCGK 2020“), soweit nicht eine Abweichung erklärt wird.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder 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.

### 2.1.1 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und diese unterstützen: Die einjährige variable Vergütung ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Entwicklung des EBITA (*Earnings before Interest, Taxes and Amortisation*) und Entwicklung des Free Cashflow des Bilfinger-Konzerns ausgerichtet. Beide Kennzahlen gehören zu den zentralen Steuerungskennzahlen im Konzern. Über den individuellen Performance-Faktor („IPF“) berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie ESG-Ziele (*Environmental, Social & Governance*).

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder überwiegend am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, nimmt die mehrjährige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die mehrjährige variable Vergütung wird in Form eines Performance Share Plans mit einjähriger Performance-Periode und anschließender dreijähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des unbereinigten Return on Capital Employed für den Bilfinger-Konzern nach Steuern („ROCE“) während der Performance-Periode maßgeblich. Auch der ROCE ist eine der zentralen Steuerungskennzahlen im Konzern.

Beide variablen Vergütungskomponenten fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie der nachhaltig zu erzielende Umsatz, EBITA, Free Cashflow sowie ROCE sind und entsprechend ein Gleichlauf mit dem Vergütungssystem und dessen Anreizstruktur sichergestellt wird. Die vorgenannten Kenngrößen werden auf Basis des jeweiligen Budgets in Abhängigkeit des zu erwartenden Markt- und Wettbewerbsumfelds sowie der zukünftigen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder festgelegt. Darüber hinaus trägt die Ausgestaltung der Anpassungsmöglichkeiten des Short Term Incentive durch individuelle Performance-Faktoren der individuellen Anreizsetzung für die Vorstandsmitglieder und der wachsenden Bedeutung von am nachhaltigen Wirtschaften ausgerichteten ESG-Zielen Rechnung.

Weiterhin entspricht das System nun wichtigen Anforderungen, die in der jüngeren Vergangenheit zunehmend als notwendige Kriterien betrachtet und teilweise durch das ARUG II als Vorgaben in das Aktiengesetz übernommen wurden. Dies sind neben der Festlegung einer Maximalvergütung insbesondere die Themen Malus und Clawback, die die Möglichkeit der Nichtzahlung oder Rückforderung von Teilen der Vergütung insbesondere bei schweren Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern vorsehen.

Um darüber hinaus 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 verpflichtet, Aktien der Bilfinger SE zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied in ihrem Eigentum zu halten.

### 2.1.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Durch das Vorstandsvergütungssystem 2021 – wie auch schon durch die vorhergehenden Vorstandsvergütungssysteme – 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. 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 insbesondere Vergütungsdaten von einer ausgewählten Gruppe deutscher und europäischer Unternehmen (*Peer Group*) heran, die der Aufsichtsrat vorrangig nach den Kriterien einer Vergleichbarkeit nach Branche, Mitarbeiteranzahl oder ähnlicher Situation des Unternehmens (sogenannte 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 – unverändert zum Geschäftsjahr 2020 – 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 im Einklang mit der Empfehlung G.4 des DCGK 2020 das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Durchschnittsvergütung der Führungsebene 1, was nach unternehmensinterner Definition die Mitarbeiter der Führungskreise 1 und 1a umfasst, wie auch der Durchschnittsvergütung aller Arbeitnehmer von Bilfinger-Gesellschaften in Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten), die zentral vom Shared Service Center bezüglich der Personaldienstleistungen (einschließlich der Vergütungsabrechnung) betreut werden. Dies umfasst alle operativen Bilfinger-Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger EMS GmbH und der Bilfinger Noell GmbH.



## 2.2 Überblick über die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems 2021

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>	
Jahresgrundgehalt	In zwölf gleichen Raten, zahlbar jeweils am Ende eines Kalendermonats
Nebenleistungen	Insb. Privatnutzung Dienstwagen; Fahrernutzung aus dem Pool soweit verfügbar, Kommunikationsmittel, Unfallversicherung
Betriebliche Altersversorgung („bAV“) oder Versorgungsentgelt	Zusage einer bAV in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse oder Zahlung in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzlicher fester Gehaltskomponente Jährlicher Beitrag von bis zu 50 % des vereinbarten Jahresgrundgehalts Zahlung des jährlichen Beitrags bzw. des jährlichen Versorgungsentgelts einmal jährlich zum Datum des Eintritts mit ratierlicher Zuschreibung pro Monat
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	
Einjährige variable Vergütung (STI)	Plantyp: Zielbonus Begrenzung: 200 % des Zielbetrags Leistungskriterien: EBITA (50 %) und Free Cashflow (50 %) zusätzlich IPF als Faktor (0,8-1,2) 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) Leistungskriterium: ROCE (100 %) Performance-Periode: Ein Jahr vorwärtsgerichtet, danach dreijährige 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 Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird
<b>Weitere Leistungen und Bestandteile</b>	
Sonderzahlung	Im Einzelfall 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 und/oder 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 schwerwiegenden Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Grundsätze im Bilfinger-Verhaltenskodex oder gegen Sorgfaltspflichten bei der Unternehmensleitung, oder</li> <li>• 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</li> </ul> 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. 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 Begrenzung) 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 EUR 5.300T€ und für ordentliche Vorstandsmitglieder brutto EUR 3.500T€; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden

## 2.3 Feste Vergütung im Geschäftsjahr 2021

### 2.3.1 Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresgrundgehalt in zwölf gleichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden. Auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 und der geschlossenen Vorstandsverträge beträgt das Jahresgrundgehalt im Geschäftsjahr 2021 für den damaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Tom Blades 1.200 T€ sowie normalerweise für Herrn Duncan Hall als Vorstandsmitglied und COO 600 T€ und für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 650 T€.

Für die Übergangszeit (d.h. die Zeit eines Vorstands mit nur zwei Mitgliedern und von Frau Johansson zusätzlich mit den Aufgaben der Vorstandsvorsitzenden, beginnend mit dem 20. Januar 2021) wurde das Jahresgrundgehalt von Frau Johansson auf das des damaligen Vorstandsvorsitzenden von 1.200 T€ (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 1.171 T€) angehoben und das von Herrn Hall auf 840 T€ (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 828 T€).

Die Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf übliche Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen. Diese Nebenleistungen umfassten im Geschäftsjahr 2021 insbesondere die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens für jedes Vorstandsmitglied, auch zur privaten Nutzung. Herr Hall hat keinen Dienstwagen in Anspruch genommen, weswegen ihm Heimreisekosten bis zu einem Umfang von 23 T€ p.a. erstattet bzw. von der Bilfinger SE übernommen werden. Zudem konnten die Vorstandsmitglieder – sofern verfügbar – einen Fahrer aus dem Pool der Bilfinger SE nutzen. Die Vorstandsmitglieder durften ferner die von der Bilfinger SE zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel auch privat nutzen. Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern auch eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall). Bei den Nebenleistungen werden – soweit relevant – die nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werte zugrunde gelegt.

### 2.3.2 Betriebliche Altersversorgung und Versorgungsentgelt

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 eine betriebliche Altersversorgung („bAV“). Die Zusage einer bAV kann in Form einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse oder in Form eines Versorgungsentgelts als zusätzlicher fester Gehaltskomponente gewährt werden. Der jährliche Beitrag zur versicherungsgebundenen Versorgung bzw. das Versorgungsentgelt werden zwischen der Bilfinger SE und dem Vorstandsmitglied individualvertraglich vereinbart, wobei dies 50 % des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen darf.

Bei der Zusage einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse erhalten die Vorstandsmitglieder im Ruhestand ab einem Alter von 62 Jahren Ruhegehaltszahlungen bzw. deren Hinterbliebene Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen. Die Altersversorgungsvereinbarung von Frau Johansson umfasst nur Ruhegehaltszahlungen. 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. Sämtliche künftigen Versorgungsansprüche sind vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall prinzipiell keinerlei Belastung mehr für die Gesellschaft entsteht.

Der zugesagte jährliche Beitrag für den damaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Blades betrug 540 T€ (45 % des Jahresgrundgehalts) und normalerweise für Frau Johansson 325 T€ (50 % des Jahresgrundgehalts). Für die Übergangszeit ist der Beitrag für Frau Johansson auf 540 T€ p.a. erhöht (45 % des erhöhten Jahresgrundgehalts; d.h. für das Geschäftsjahr 2021 523 T€), wobei zur

praktikablen Umsetzung ergänzend zum normalen Beitrag eine monatliche Zuteilung von 18 T€ ab 1. Februar 2021 für die Übergangszeit vereinbart wurde. Herr Hall hat keine Altersversorgungsvereinbarung abgeschlossen, sondern bekommt jährlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von 270 T€ ausgezahlt, welches für die Übergangszeit auf 378 T€ p.a. (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 372 T€) erhöht wurde.

In der folgenden Tabelle sind die von der Gesellschaft für das Jahr 2021 geleisteten Zuführungen zur Unterstützungskasse und die voraussichtlichen jährlichen Pensionsansprüche beziehungsweise die (voraussichtliche) Höhe der Kapitalzahlung der gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bei Eintritt des Pensionsfalls aufgeführt, unter Annahme des Eintritts im Alter von 62 Jahren (soweit nicht anders angegeben).

ALTERSVERSORGUNG	Voraussichtliche Höhe der Kapitalzahlung bei Eintritt des Pensionsfalls	Voraussichtlicher jährlicher Pensionsanspruch bei Eintritt des Pensionsfalls	Zuführung zur Unterstützungskasse	
			2021	2020
in T€				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	2.705 <sup>a</sup>	83	270	540
Christina Johansson	4.478	130	523	325
Duncan Hall <sup>b</sup>	–	–	–	–
			<b>793</b>	<b>865</b>

a Hochrechnung unter Annahme des Eintritts des Pensionsfalls im Alter von 65 Jahren. In 2021 wurde die Kapitalzahlung tatsächlich vorgenommen.

b Herr Hall bekommt ein Versorgungsentgelt ausgezahlt. Es erfolgen keine Zuführungen an die Unterstützungskasse.

Der nach IAS 19 ermittelte Anwartschaftsbarwert der Pensionsverpflichtungen für die vor dem Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands oder ihrer Hinterbliebenen beträgt 28.149 (Vorjahr 30.320) T€.

## 2.4 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen, einem kurzfristigen (Short Term Incentive - STI) und einem langfristigen (Long Term Incentive - LTI).

Gerade für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 ist neben dem Vorstandsvergütungssystem 2021 teilweise noch das vorherige Vorstandsvergütungssystem 2015 relevant. Darauf wird an entsprechender Stelle eingegangen.

### 2.4.1 Short Term Incentive (STI)

#### 2.4.1.1 Systematik

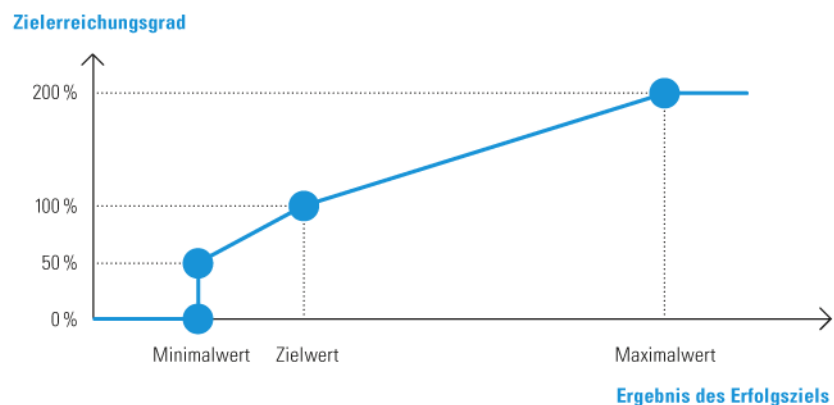
Der STI basiert auf der Erreichung der wirtschaftlichen Erfolgsziele EBITA und Free Cashflow. Mit einem zudem einfließenden individuellen Performance-Faktor (IPF) kann der Aufsichtsrat ferner der individuellen Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, ESG-Zielen sowie unvorhergesehenen Ereignissen 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 vor Beginn des relevanten Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Bis zum Geschäftsjahr 2021 wurden diese Werte am Anfang des relevanten Geschäftsjahres festgelegt.

Der jährliche Ausgangswert des STI, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, beträgt für den damaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Tom Blades 1.000 T€ sowie normalerweise für Herrn

Duncan Hall als Vorstandsmitglied und COO 500 T€ und für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 600 T€. Für die Übergangszeit (ab 20. Januar 2021) wurde der Ausgangswert des STI von Frau Johansson auf den des damaligen Vorstandsvorsitzenden von 1.000 T€ p.a. (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 979 T€) angehoben und der des Vorstandsmitglieds Herrn Hall auf 700 T€ p.a. (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 690 T€).

Dieser Ausgangswert verändert sich in Abhängigkeit von der Erreichung der für jedes Jahr durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Entwicklung des EBITA und des Free Cashflow des Bilfinger Konzerns, wobei der Aufsichtsrat zusammen mit dem Zielwert festlegt, ob bezüglich des EBITA das bereinigte oder das berichtete die relevante Größe ist.

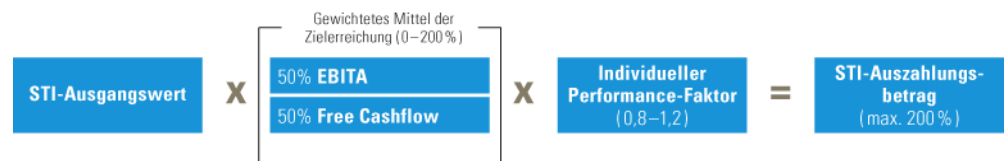
Die Erreichung dieser gleich gewichteten Ziele zählt dabei jeweils nur innerhalb eines Korridors zwischen einer absoluten Ober- und Untergrenze. Diese Grenzen werden vom Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel zusammen mit dem Zielwert für das relevante Geschäftsjahr festgelegt. Unterhalb der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Er steigt linear bis zum Zielwert auf 100 % und von dort bis zur absoluten Obergrenze auf 200 % („Cap“) wiederum linear an.



Neben den wirtschaftlichen Erfolgszielen dient der IPF zur Berücksichtigung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, unvorhergesehener Ereignisse mit erheblichen Auswirkungen auf die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds sowie von ESG-Zielen. Der IPF kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen. Der Aufsichtsrat legt hierzu für das relevante Geschäftsjahr drei bis fünf Kriterien fest, wobei mindestens ein Kriterium ein ESG-Ziel sein muss. Als Kriterien für die Bemessung des IPF eines jeden Vorstandsmitglieds kommen unter anderem die Themen Strategieumsetzung, Führung, Innovation, Erfolgsfaktoren am Markt, Corporate Culture und ESG (*Environment, Social & Governance*, also Umwelt, Soziales & 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 gewichteten Mittel des Zielerreichungsgrads der beiden wirtschaftlichen Erfolgsziele und dem für jedes Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr festgelegten IPF. Der IPF basiert auf der Beurteilung der individuellen Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds in Orientierung an den festgelegten Kriterien und unvorhergesehenen Ereignissen. Der Auszahlungsbetrag (brutto) für den STI ist auf 200 % des STI-Ausgangswerts begrenzt. 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



Die Regelung für den STI im Vorstandsvergütungssystem 2021 entspricht grundsätzlich der Regelung im vorhergehenden Vorstandsvergütungssystem 2015, welches bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 galt. Die Änderungen beschränken sich darauf, dass zum einen im Vorstandsvergütungssystem 2021 das EBITA bereinigt nicht mehr zwingend als wirtschaftliches Erfolgsziel vorgegeben ist, sondern der Aufsichtsrat jedes Jahr entscheidet, ob das EBITA bereinigt oder das EBITA berichtet als Zielgröße verwendet wird. Zum anderen wurde im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen durch das ARUG II die verpflichtende Berücksichtigung zumindest eines ESG-Kriteriums im Rahmen des IPF eingeführt. Die Berücksichtigung eines ESG-Kriteriums war auch unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 ohne Weiteres möglich, wurde aber nicht explizit so benannt.

### 2.4.1.2 Festlegung und Erfüllung der STI-Kriterien

Für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für die wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI festgelegt und wie folgt erfüllt:

WIRTSCHAFTLICHE ERFOLGSKRITERIEN STI	Minimaler Zielwert (Zielerreichung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Zielwert (Zielerreichung 200%)	Tatsächlich erreichter Wert (nach etwaiger Anpassung)	Zielerreichungs- grad in %
in Mio. €					
<b>2020</b>					
Bereinigtes EBITA	139	174	235	20	0
Free Cashflow	100	126	171	106 <sup>a</sup>	62
<b>2021</b>					
Bereinigtes EBITA	75	100	135	107 <sup>b</sup>	121
Free Cashflow	50	68	100	98 <sup>c</sup>	194

a Wert nach Anpassung des erreichten Free Cashflow von 93 Mio. € durch Zurechnung der vorzeitig bereits im Dezember 2020 gezahlten Mehrwertsteuer in Höhe von 13 Mio. €.

b Wert nach Anpassung des erreichten bereinigten EBITA von 137 Mio. € durch Bereinigung des Beitrags durch die Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke von 30 Mio. €.

c Wert nach Anpassung des erreichten Free Cashflow von 115 Mio. € durch Bereinigung des Beitrags durch die Veräußerung nichtbetriebsnotwendiger Grundstücke und der nicht in 2021 eingetretenen Beiträge aus Projektstreitigkeiten, in Summe 17 Mio. €.

Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die gleichgewichteten wirtschaftlichen Erfolgskriterien des STI – berechnet als Summe der Zielerreichungsgrade für beide Kriterien geteilt durch zwei – für 2020 beträgt entsprechend 31 %, für 2021 entsprechend 157 %.

Die Kriterien für den IPF wurden vom Aufsichtsrat am Anfang des Geschäftsjahres 2020 bzw. 2021 einheitlich für alle in dem Geschäftsjahr tätigen Vorstandsmitglieder festgelegt. Für das Jahr 2020 bezogen sich die IPF-Kriterien auf Mitarbeiterführung und Mitarbeiterentwicklung, die Um-

setzung der Strategie und die Förderung der Corporate Culture. Die Festlegung für das Geschäftsjahr 2021 umfasste die Aspekte der M&A Strategie, das ESG-Reporting, die Strategie für die Region Nordamerika und die Attraktivität von Bilfinger als Arbeitgeber.

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen einer Gesamtbewertung der Tätigkeit eines jeden Vorstandsmitglieds auf Grundlage der Bewertung der Erreichung der festgelegten IPF-Kriterien für die Vorstandsmitglieder die folgenden erreichten IPF festgelegt:

IPF	Erreichter IPF 2020	Erreichter IPF 2021
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	1,0	n/a <sup>a</sup>
Christina Johansson	1,0	1,0
Duncan Hall	1,0	1,0

a Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Blades aus dem Vorstand zum 30. Juni 2021 wurde vereinbart, dass der STI 2021 in Höhe des Ausgangswerts pro rata temporis vorfristig zum Ausscheiden ausgezahlt wird. Der IPF 2021 ist somit nicht relevant.

Auf Grundlage dieser vorhergehenden Werte berechnen sich die STI-Auszahlungswerte für 2020 und 2021 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

BERECHNUNG DES STI	Gewichteter Ziel- erreichungsgrad in %	Erreichter IPF	STI-Ausgangs- wert in T€	STI-Auszahlungs- wert in T€
<b>2020</b>				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	31	1,0	1.000	310
Christina Johansson	31	1,0	600	186
Duncan Hall	31	1,0	500	155
<b>2021</b>				
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	n/a	n/a	500	500 <sup>a</sup>
Christina Johansson	157	1,0	979 <sup>b</sup>	1.537
Duncan Hall	157	1,0	690 <sup>b</sup>	1.083

a Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Blades aus dem Vorstand zum 30. Juni 2021 wurde vereinbart, dass der STI 2021 in Höhe des Ausgangswerts pro rata temporis vorfristig zum Ausscheiden ausgezahlt wird.

b Ausgangswert anteilig erhöht für die Übergangszeit.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat einheitlich für alle gegenwärtigen Vorstandsmitglieder unter anderem zwei ESG-bezogene IPF-Kriterien festgelegt, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck im Scope 3 mit entsprechendem Konzept zur Berichterstattung und die Ausstattung der operativen und unterstützenden Teams entsprechend des jeweiligen Bedarfs. Vor dem Hintergrund des Schutzes wettbewerbsrelevanter strategischer Inhalte der festgelegten IPF-Kriterien werden detailliertere Angaben dazu erst nachträglich gemacht und erläutert.

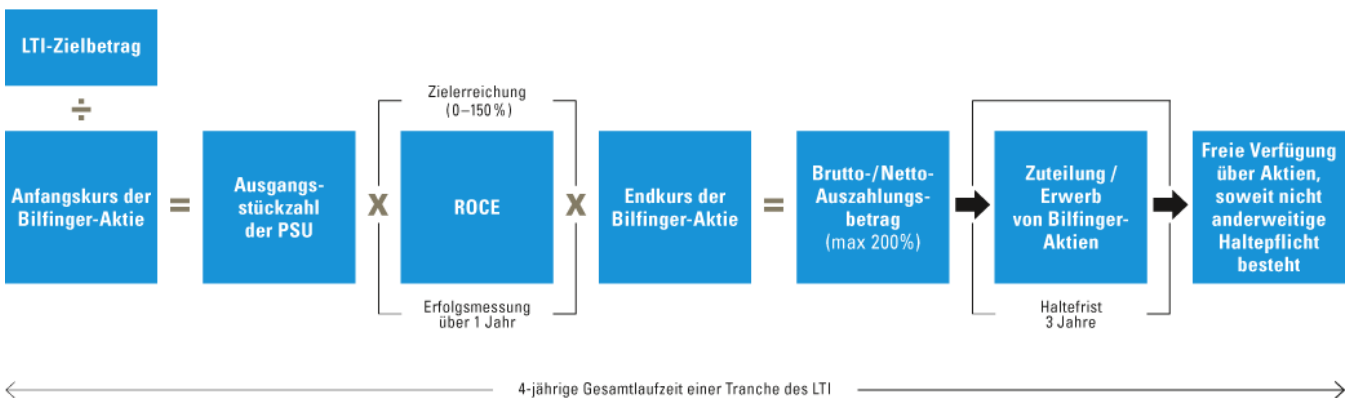
## 2.4.2 Long Term Incentive (LTI)

### 2.4.2.1 Systematik

Der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wird in Form eines Performance Share Plans mit einjähriger Performance-Periode und anschließender dreijähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht gewährt. Als wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des ROCE für den Bilfinger-Konzern während der einjährigen Performance-Periode maßgeblich. Grundlage für die Ermittlung des wirtschaftlichen Erfolgsziels ROCE ist der gebilligte Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr. Nach Ablauf der Performance-Periode kann der Aufsichtsrat entweder Aktien an das

Vorstandsmitglied übertragen oder den virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag in bar auszahlen, verbunden mit der Pflicht des Vorstandsmitglieds, damit Bilfinger-Aktien zu festgelegten Erwerbstarif zu erwerben. Eine entsprechende Anzahl von Aktien ist dann für drei Jahre zu halten.

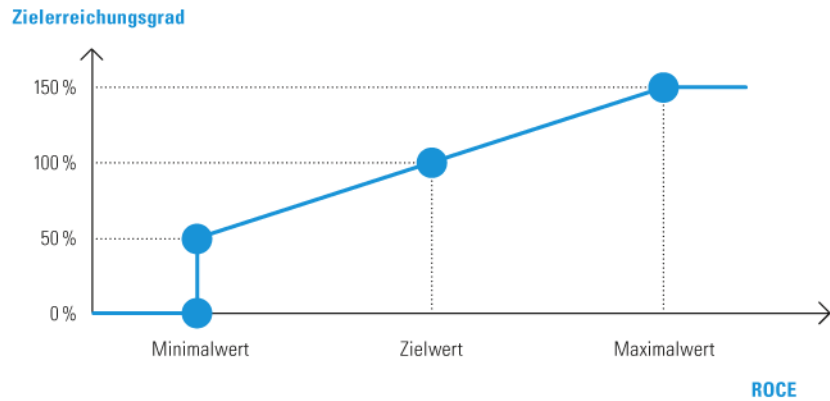
**BERECHNUNG DES LONG TERM INCENTIVE**



Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an virtuellen Aktien der Bilfinger SE, sog. Performance Share Units („PSU“), zugeteilt. Das betreffende Geschäftsjahr ist die einjährige Performance-Periode der jeweiligen Tranche. Die zugeteilte Ausgangsstückzahl an PSU der jeweiligen Tranche ist der kaufmännisch auf ganze Aktien gerundete Quotient aus dem individuellen LTI-Zielbetrag und dem Anfangskurs der Bilfinger-Aktie zum jeweiligen Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anzahl der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten PSU pro rata temporis gekürzt.

Der LTI-Zielbetrag beträgt für den damaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Tom Blades 1.400 T€ sowie normalerweise für Herrn Duncan Hall als Vorstandsmitglied und COO 630 T€ und für Frau Christina Johansson als Finanzvorstand 700 T€. Für die Übergangszeit wurde der LTI-Zielbetrag von Frau Johansson auf den des damaligen Vorstandsvorsitzenden von 1.400 T€ p.a. (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 1.364 T€) angehoben und der des Vorstandsmitglieds Herrn Hall auf 882 T€ p.a. (d.h. für das Geschäftsjahr 2021 869 T€).

Der Aufsichtsrat legt für das relevante Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der vom Vorstand erstellten aktuellen Unternehmensplanung den Zielwert sowie die absolute Ober- und Untergrenze für das wirtschaftliche Erfolgsziel ROCE fest. Unterhalb der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen der absoluten Untergrenze beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Er steigt linear bis zur Zielvorgabe auf 100 % und von dort bis zur absoluten Obergrenze auf 150 % („Cap“) wiederum linear an.



Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Zielerreichungsgrad des ROCE ermittelt. Als Grundlage gilt der erreichte ROCE aus dem gebilligten Konzernabschluss für das relevante Geschäftsjahr. Zur Berechnung der Endstückzahl der PSU der Tranche wird die Ausgangsstückzahl der PSU mit dem ROCE-Zielerreichungsgrad 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 Geschäftsjahres) multipliziert. Hieraus ergibt sich der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag, der auf 200 % des vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt ist. 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. Aus dem virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich nach etwaiger Anpassung 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 Geschäftsjahr der Performance-Periode vorgelegt wird, entspricht. Der Aufsichtsrat kann auch beschließen, anstelle der Übertragung von Bilfinger-Aktien den virtuellen Netto-Auszahlungsbetrag als Barausgleich ganz oder teilweise an das Vorstandsmitglied auszuzahlen. In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in Höhe des Barausgleichs Bilfinger-Aktien zu erwerben und dies zu festgelegten Erwerbtagen. Die Übertragung der Bilfinger-Aktien und/oder der Barausgleich erfolgen spätestens am vierzehnten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Bilfinger SE. Das Vorstandsmitglied ist weiterhin verpflichtet, eine Anzahl von Bilfinger-Aktien, die der Anzahl an übertragenen bzw. erworbenen Bilfinger-Aktien entspricht, für mindestens drei Jahre ab Erhalt der Bilfinger-Aktien zu halten. Das gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Vorstandsvertrags in diesem Zeitraum.



### 2.4.2.2 Festlegung und Erfüllung der LTI-Kriterien

Im Geschäftsjahr 2021 sind neben der Tranche 2021-2024 des LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 auch die Tranchen 2018-2020 und 2019-2021 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährt bzw. erdient worden. Auf die Festlegung und Erfüllung der LTI-Tranchen wird nachfolgend im Einzelnen eingegangen.

#### 2.4.2.2.1 LTI-Tranche 2021-2024

Für das Performance-Jahr der Tranche 2021-2024 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wurden vom Aufsichtsrat für das Jahr 2021 die folgenden Ausgangsstückzahlen an PSU auf Basis eines Anfangskurses 2021 der Bilfinger-Aktie von 24,11 € und der entsprechenden Zuteilungswerte zugeteilt:

LTI-TRANCHE 2021-2024 ZUGETEILTE PSU	Zuteilungswert in T€	Ausgangsstück- zahl PSU
in T€		
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	700 <sup>a</sup>	29.034
Christina Johansson	1.364 <sup>b</sup>	56.556
Duncan Hall	869 <sup>b</sup>	36.038

a Zuteilung pro rata temporis aufgrund des Ausscheidens zum 30. Juni 2021.  
b Zuteilungswert anteilig erhöht für die Übergangszeit.

Zudem wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Ziel-, Minimal- und Maximalwerte für den ROCE festgelegt und wie folgt erfüllt:

ROCE-ZIEL DES LTI 2021	Minimaler Ziel- wert (Zielerrei- chung 50%)	Zielwert (Zielerreichung 100%)	Maximaler Ziel- wert (Zielerrei- chung 150%)	Tatsächlich erreichter Wert	Zielerreichungs- grad in %
in %					
ROCE	2,23	2,97	4,01	7,41	150

Auf Grundlage der Zielerreichung des ROCE-Ziels berechnen sich die virtuellen Brutto-Auszahlungsbeträge der LTI Tranche 2021-2024 für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

BERECHNUNG DES VIRTUELLEN BRUTTO-AUSZAHLUNGSBETRAGS LTI-TRANCHE 2021-2024	Ausgangs- stückzahl PSU	ROCE Ziel- erreichungsgrad in %	Endkurs der Bilfinger-Aktie 2021 in €	Virtueller Brutto- Auszahlungsbetrag in T€
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	29.034	150	29,66	1.292
Christina Johansson	56.556	150	29,66	1.958 <sup>a</sup>
Duncan Hall	36.038	150	29,66	1.206 <sup>a</sup>

a Der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag wurde aufgrund des Überschreitens der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend auf diesen Wert gekürzt. Vergleiche dazu im Einzelnen Abschnitt 2.8.2.

#### 2.4.2.2.2 LTI-Tranchen 2018-2020 und 2019-2021

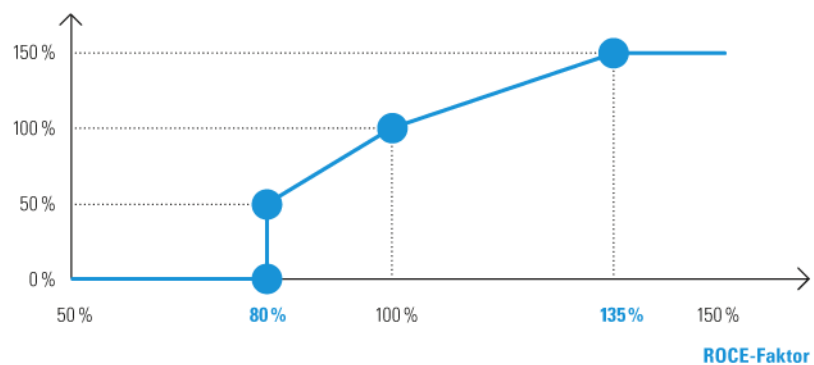
Wie bereits erwähnt, wurden im Geschäftsjahr 2021 auch LTI-Tranchen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährt (LTI-Tranche 2018-2020) und erdient (LTI-Tranche 2019-2021). Der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 beinhaltet ebenfalls die jährliche bedingte Zutei-

lung von PSU. Deren 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.

Die den PSU zugrunde liegenden LTI-Zielbeträge sind unverändert in die Vorstandsverträge nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 übernommen worden. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anzahl der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten PSU pro rata temporis gekürzt.

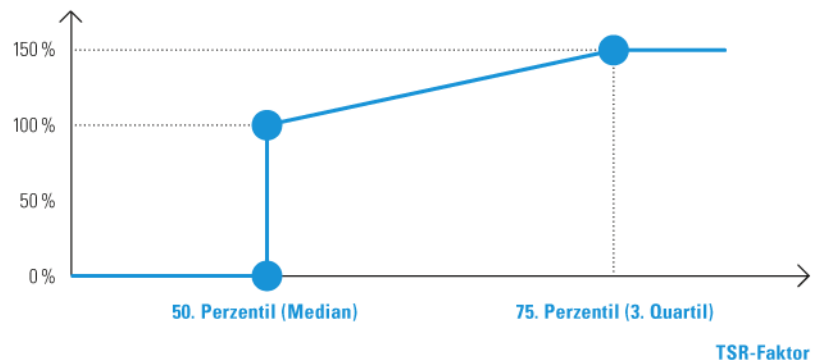
Der ROCE ist für die relevanten Tranchen unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 ebenfalls als unbereinigter ROCE nach Steuern festgelegt gewesen. Der ROCE-Faktor für die Performance-Periode bestimmt sich als Quotient des Durchschnittswerts der tatsächlich erreichten ROCE-Werte zum Durchschnitt der vom Aufsichtsrat festgelegten jährlichen Zielwerte in den relevanten Jahren der dreijährigen Performance-Periode. Für eine Zielerreichung zählt dabei nur ein ROCE-Faktor innerhalb des Korridors von 80 bis 135 % des ROCE-Zielwerts (Minimal- und Maximalwert). Unterhalb des Minimalwerts beträgt der Zielerreichungsgrad null. Bei Erreichen des Minimalwerts von 80 % des Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Er steigt dann linear bis zum ROCE-Zielwert mit einem Zielerreichungsgrad von 100 % und von da wieder linear bis zum Maximalwert der Zielvorgabe von 135 % des Zielwerts auf einen maximalen Zielerreichungsgrad von 150 % („Cap“) an.

ROCE-Zielerreichungsgrad



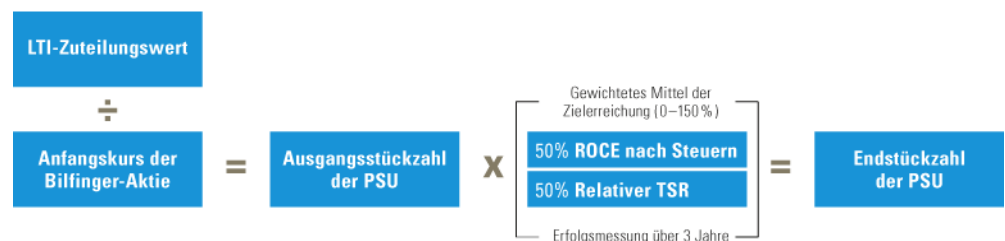
Das zweite Erfolgsziel des LTI, der relative TSR-Wert, bestimmt sich im Vergleich zu den TSR-Werten der Aktien der während der gesamten Performance-Periode im MDAX notierten Gesellschaften. Bei Erreichen einer Positionierung von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode unterhalb des Medians beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei Erreichen des Medians beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %, steigt dann linear an und kann bei einer Positionierung am 75. Perzentil oder darüber maximal 150 % betragen.

TSR-Zielerreichungsgrad



Die Endstückzahl der PSU ergibt sich aus der Multiplikation der Ausgangsstückzahl der PSU mit dem gewichteten Mittel der Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele. Die Endstückzahl unterliegt einer Begrenzung auf maximal 150 % 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. Diese Aktien unterliegen keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen, werden aber grundsätzlich – soweit benötigt – für die Erfüllung der allgemeinen Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung der Vorstandsmitglieder verwendet, auf die gesondert in Abschnitt 2.6.5 eingegangen wird. Die Gesellschaft ist alternativ 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**



Für die im Geschäftsjahr 2021 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 gewährte LTI-Tranche 2018-2020 und die erdiente LTI-Tranche 2019-2021 wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Tranche die folgenden Ausgangsstückzahlen an PSU auf Basis eines Anfangskurses der Bilfinger-Aktie 2018 von 37,89 € sowie 2019 von 28,29 € und der entsprechenden Zuteilungswerte zugeteilt:

LTI-TRANCHE ZUGETEILTE PSU	LTI-Tranche 2018-2020		LTI-Tranche 2019-2021	
	Zuteilungswert in T€	Zugeteilte Anzahl PSU	Zuteilungswert in T€	Zugeteilte Anzahl PSU
Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021), ausgeschieden am 30.6.2021	1.400	36.950	1.400	49.488
Christina Johansson	59 <sup>a</sup>	1.570 <sup>a</sup>	700	24.744
Duncan Hall	– <sup>b</sup>	– <sup>b</sup>	630	22.270
Michael Bernhardt, ausgeschieden am 31.12.2019	630	16.628	630	22.270
Dr. Klaus Patzak, ausgeschieden am 30.9.2018	636 <sup>c</sup>	16.780 <sup>c</sup>	– <sup>d</sup>	– <sup>d</sup>

a Zuteilung pro rata temporis aufgrund des Eintritts in den Vorstand am 1.12.2018.

b Noch kein Vorstandsmitglied in 2018.

c Kürzung pro rata temporis aufgrund des Ausscheidens aus dem Vorstand zum 30.9.2018.

d Kein Vorstandsmitglied mehr in 2019.

Für die entsprechend relevanten Performance-Jahre 2018 bis 2020 bzw. 2019 bis 2021 legte der Aufsichtsrat die folgenden jährlichen Zielwerte des ROCE fest und es wurden tatsächlich die folgenden jährlichen ROCE-Werte erreicht:

LTI-TRANCHEN 2018-2020 UND 2019-2021 ROCE-WERTE	ROCE-Zielwert	Tatsächlich erreichter ROCE
in %		
2018	-0,21	0,15
2019	0,95	1,80
2020	5,08	6,88
2021	2,97	7,41

Auf dieser Basis errechnen sich die folgenden Durchschnitte der jährlichen Werte mit entsprechender Erfüllung der Zielvorgaben und es ergeben sich die folgenden ROCE-Zielerreichungsgrade (unter Berücksichtigung des Korridors von 80 bis 135 %):

LTI-TRANCHEN ROCE-ZIELERREICHUNG	Tranche 2018-2020	Tranche 2019-2021
in %		
Durchschnitt der jährlichen ROCE-Zielwerte	1,94	3,00
Durchschnitt der jährlich tatsächlich erreichten ROCE-Werte	2,94	5,36
Berechnete Erfüllung der Zielvorgabe (prozentual)	152	179
Erreichter Zielerreichungsgrad (prozentual)	150	150

Für das zweite Erfolgsziel des LTI, den relativen TSR-Wert, ergeben sich für die beiden relevanten Tranchen folgende Positionierungen von Bilfinger im Vergleich zu den MDAX-Gesellschaften über die Performance-Periode, woraus sich der entsprechende TSR-Zielerreichungsgrad errechnet:

LTI-TRANCHEN RELATIVER TSR ZIELERREICHUNG	Tranche	Tranche
	2018-2020	2019-2021
Bilfinger	67 %	93 %
Median	111 %	145 %
Maximum	543 %	424 %
Relativer Rang von Bilfinger (Perzentil)	23	20
Erreichter Zielerreichungsgrad	0 %	0 %

Aus dem Durchschnitt des ROCE-Zielerreichungsgrads und des TSR-Zielerreichungsgrads errechnet sich für die jeweilige LTI-Tranche durch Multiplikation mit der Ausgangsstückzahl der PSU deren Endstückzahl, die einer gleichen Anzahl an Bilfinger-Aktien entspricht und der zum angegebenen Zeitpunkt der folgende Wert zukam:

LTI-TRANCHE 2018-2020 ENDSTÜCKZAHL PSU	Ausgangs- stückzahl PSU	ROCE-Ziel- erreichungsgrad in %	TSR-Ziel- erreichungsgrad in %	Endstückzahl PSU	Wert der End- stückzahl PSU in T€ <sup>a</sup>
Tom Blades	36.950	150	0	27.713	774
Christina Johansson	1.570 <sup>b</sup>	150	0	1.178	37
Duncan Hall <sup>c</sup>	–	–	–	–	–
Michael Bernhardt	16.628	150	0	12.471	348
Dr. Klaus Patzak, ausgeschieden am 30.9.2018	16.780 <sup>d</sup>	150	0	12.585	352

a Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung am 16./22.4.2021, d.h. dem Schlusskurs der Bilfinger-Aktien in Xetra am Tag der Übertragung in das Depot des Vorstandsmitglieds.

b Pro rata temporis gekürzte Ausgangsstückzahl PSU aufgrund des Eintritts in den Vorstand am 1.12.2018.

c Noch kein Vorstandsmitglied in 2018.

d Pro rata temporis gekürzte Ausgangsstückzahl PSU aufgrund des Ausscheidens aus dem Vorstand zum 30.9.2018.

LTI-TRANCHE 2019-2021 ENDSTÜCKZAHL PSU	Ausgangs- stückzahl PSU	ROCE-Ziel- erreichungsgrad in %	TSR-Ziel- erreichungsgrad in %	Endstückzahl PSU	Wert der End- stückzahl PSU in T€ <sup>a</sup>
Tom Blades	49.488	150	0	37.116	1.110
Christina Johansson	24.744	150	0	18.558	555
Duncan Hall	22.270	150	0	16.703	499
Michael Bernhardt, ausgeschieden am 31.12.2019	22.270	150	0	16.703	499
Dr. Klaus Patzak, ausgeschieden am 30.9.2018 <sup>b</sup>	–	–	–	–	–

a Zeitwert einer der Endstückzahl der PSU entsprechenden Anzahl von Bilfinger-Aktien zum 31.12.2021 (d.h. dem Schlusskurs der Bilfinger-Aktie in Xetra am 30.12.2021). Dies ist nicht der endgültige Wert, der erst zum Zeitpunkt der Gewährung in 2022 feststeht.

b Kein Vorstandsmitglied mehr in 2019.

## 2.5 Zugesagte und gewährte Aktien

Im Rahmen der verschiedenen Tranchen des LTI nach den Vorstandsvergütungssystemen 2015 und 2021 wurden den gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 Bilfinger-Aktien als Vergütungsbestandteil zugesagt und gewährt wie nachfolgend erläutert.

*Gewährt* bedeutet dabei im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II) die den Vorstandsmitgliedern faktisch zugeflossenen Aktien, unabhängig davon, ob dies auf wirksamer und existierender rechtlicher Grundlage erfolgte. Die Gewährung der Aktien wird vorliegend entsprechend so verstanden, dass die Aktien entweder im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich dem Vorstandsmitglied zugeflossen sind bzw. nach einem früheren tatsächlichen Zufluss noch einer Aktienhalteverpflichtung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2021 unterlegen haben. *Zugesagt* sind Aktien im Sinne des § 162 AktG (entsprechend den Gesetzesmaterialien zum ARUG II) – unter Berücksichtigung von IFRS 2 – bezüglich derer eine rechtliche Verbindlichkeit als Vergütungsbestandteil besteht, die fällig oder noch nicht fällig sind und die noch nicht erfüllt, d.h. noch nicht gewährt, sind. Dies bedeutet im Einklang mit dem Verständnis nach IFRS 2, dass im Rahmen der LTI-Tranchen nach den Vorstandsvergütungssystemen 2021 und 2015 eine Zusage von Aktien bereits dann besteht, wenn am Anfang der Performance-Periode der jeweiligen LTI-Tranche die Ausgangsstückzahl der PSU zugeteilt wurde.

ZUGESAGTE UND GEWÄHRTE AKTIEN IM GESCHÄFTSJAHRE 2021 GEGENWÄRTIGE UND IM GESCHÄFTSJAHRE AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER	Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021) ausgeschieden zum 30.6.2021		Christina Johansson (Interim-CEO seit 20.1.2021 und Finanzvorstand)		Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO)	
	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt
Anzahl Aktien der Bilfinger SE						
Aktien aus LTI-Tranche 2018-2020 (Vergütungssystem 2015)	–	14.385 <sup>a</sup>	–	1.178 <sup>b</sup>	–	–
Aktien aus LTI-Tranche 2019-2021 (Vergütungssystem 2015) <sup>c</sup>	37.116	–	18.558	–	16.703	–
Aktien aus LTI-Tranche 2020-2022 (Vergütungssystem 2015) <sup>d</sup>	43.792	–	21.896	–	19.706	–
Aktien aus LTI-Tranche 2021-2024 (Vergütungssystem 2021) <sup>e</sup>	29.034	–	56.556	–	36.038	–
<b>Summe</b>	<b>109.942</b>	<b>14.385</b>	<b>97.010</b>	<b>1.178</b>	<b>72.447</b>	<b>–</b>

- a Es wurde nach Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied im Ergebnis nur die Nettoanzahl von Aktien gewährt unter Einbehalt einer entsprechenden Anzahl von Aktien durch die Bilfinger SE, deren Wert dem Betrag der abzuführenden Steuern und Abgaben entsprach. Diese Aktien unterliegen keinen Ausübungs- oder Haltebedingungen.
- b Diese Aktien unterlagen selbst keinen Ausübungs- oder Haltebedingungen, wurden aber für die Erfüllung der allgemeinen Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung von Frau Johansson verwendet, so dass sie nunmehr einer Haltebedingung für die Zeit ihrer Mitgliedschaft im Vorstand der Bilfinger SE unterliegen.
- c Die angegebene Anzahl entspricht der verdienten Endstückzahl der PSU. Den Vorstandsmitgliedern wird entsprechend des Vorstandsvergütungssystems 2015 eine entsprechende Anzahl von Bilfinger-Aktien gewährt, die nach Gewährung keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen unterliegen, aber grundsätzlich – soweit benötigt – für die Erfüllung der allgemeinen Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung der Vorstandsmitglieder verwendet werden und dann den entsprechenden Haltebedingungen unterliegen.
- d Die angegebene Anzahl entspricht der zugeteilten Ausgangsstückzahl der PSU, die den Ausübungsbedingungen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 unterliegen, wie in Abschnitt 2.4.2.2 beschrieben. Eine Gewährung erfolgt bei entsprechender Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023. Nach Gewährung unterliegen die Aktien keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen, werden aber grundsätzlich – soweit benötigt – für die Erfüllung der allgemeinen Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung der Vorstandsmitglieder verwendet und unterliegen dann den entsprechenden Haltebedingungen.
- e Die angegebene Anzahl entspricht der zugeteilten Ausgangsstückzahl der PSU, die den Ausübungsbedingungen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 unterliegen, wie in Abschnitt 2.4.2.1 beschrieben. Eine Gewährung erfolgt im Geschäftsjahr 2022. Eine entsprechende Anzahl gewährter Aktien unterliegt für drei Jahre ab Erhalt einer Halteverpflichtung durch das Vorstandsmitglied.

ZUGESAGTE UND GEWÄHRTE AKTIEN IM GESCHÄFTSJAHRE 2021 EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER	Dr. Klaus Patzak (Finanzvorstand) ausgeschieden zum 30.9.2018		Michael Bernhardt (Mitglied des Vorstands) ausgeschieden zum 31.12.2019	
	Zugesagt	Gewährt	Zugesagt	Gewährt
Anzahl Aktien der Bilfinger SE				
Aktien aus LTI-Tranche 2018-2020 (Vergütungssystem 2015)	–	6.532 <sup>a</sup>	–	6.473 <sup>a</sup>
Aktien aus LTI-Tranche 2019-2021 (Vergütungssystem 2015)	–	–	16.703 <sup>b</sup>	–
<b>Summe</b>	<b>–</b>	<b>6.532</b>	<b>16.703</b>	<b>6.473</b>

- a Es wurde nach Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied im Ergebnis nur die Nettoanzahl von Aktien gewährt unter Einbehalt einer entsprechenden Anzahl von Aktien durch die Bilfinger SE, deren Wert dem Betrag der abzuführenden Steuern und Abgaben entsprach. Diese Aktien unterliegen keinen Ausübungs- oder Haltebedingungen.
- b Die angegebene Anzahl entspricht der verdienten Endstückzahl der PSU. Den Vorstandsmitgliedern wird entsprechend des Vorstandsvergütungssystems 2015 eine entsprechende Anzahl von Bilfinger-Aktien gewährt, die nach Gewährung keinen besonderen Halte- oder Ausübungsbedingungen unterliegen.

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 2.6.5 eingegangen wird.

## **2.6 Weitere Leistungen mit Vergütungscharakter und Bestandteile des Vergütungssystems**

### **2.6.1 Sonderzahlung**

Es steht im Ermessen des Aufsichtsrats, einem Vorstandsmitglied im Nachhinein für besondere Leistungen einen Anerkennungsbonus zu gewähren. Dies galt bereits unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 und ist unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 ausschließlich zulässig bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen. Ein Rechtsanspruch des Vorstandsmitglieds auf einen entsprechenden Bonus besteht grundsätzlich nicht, außer im Fall einer ausdrücklichen Zusage durch den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat hat im Februar 2021 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2015 und der entsprechenden Vorstandsverträge beschlossen, den im Geschäftsjahr 2020 tätig gewesenen Vorstandsmitgliedern einen einmaligen Anerkennungsbonus für ihre außergewöhnliche Leistung und ihren enormen Einsatz in dem durch die COVID-19 Pandemie geprägten Jahr zu gewähren, durch welches sie Bilfinger sicher geführt und ein unter Berücksichtigung der Schwere der Situation gutes Ergebnis für Bilfinger erreicht haben. Der einmalige Anerkennungsbonus hat für Herrn Blades 190 T€, für Frau Johansson 114 T€ und für Herrn Hall 95 T€ betragen und wurde jeweils im Geschäftsjahr 2021 gewährt.

### **2.6.2 Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder anlässlich des Amtsantritts**

Der Aufsichtsrat kann nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder gegebenenfalls dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts oder eine Vergütungsgarantie gewähren.

Eine solche Zahlung oder Vergütungsgarantie erfolgte im Geschäftsjahr 2021 nicht.

### **2.6.3 Leistungen im Zusammenhang mit und nach Beendigung der Vorstandstätigkeit**

#### **2.6.3.1 Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel und Abfindung**

Im Fall eines Kontrollwechsels, das heißt, wenn ein Aktionär der Gesellschaft 30 % 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 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 dem Vorstandsvergütungssystem 2021 nicht zulässig.

Abweichend davon sind mit den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern Abfindungen im Fall der Kündigung infolge eines Kontrollwechsels vereinbart, als Bestandsschutzregelung aus dem Vorstandsvergütungssystem 2015, wie es auch explizit als Ausnahme im Vorstandsvergütungssystem

2021 vorgesehen ist. Die Abfindung beträgt das für die Dauer der restlichen Vertragslaufzeit, längstens jedoch für drei Jahre, zustehende Jahresgrundgehalt sowie die variable Vergütung, das heißt STI und LTI. Der auf den STI entfallende Betrag berechnet sich grundsätzlich nach dem Durchschnitt der in den letzten fünf abgeschlossenen Geschäftsjahren ausgezahlten variablen Vergütungen, der auf den LTI entfallende Betrag nach dem jährlichen Zuteilungswert der PSU. Die Abfindung ist zudem auf 150 % des generellen Abfindungs-Caps in Höhe von zwei Jahresvergütungen begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall einer Verlängerung der Bestellung eines gegenwärtigen Vorstandsmitglieds die Vereinbarung zum Kontrollwechsel mit einer Abfindungszusage maximal im bisher vereinbarten Umfang fortzuführen.

#### 2.6.3.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu 24 Monate vereinbaren und ihnen die Zahlung einer Karenzentschädigung zusagen. Die Karenzentschädigung beträgt nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 für jeden Monat des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots maximal ein Zwölftel des Jahresgrundgehalts. Nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 betrug die Karenzentschädigung ein Zwölftel von 50 % des dem Vorstandsmitglied jährlich zustehenden Betrags aus Jahresgrundgehalt und variabler Vergütung.

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. 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).

Mit allen gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern ist für die Dauer einer Karenzzeit von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Vorstandsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wobei – außer für Herrn Dr. Schulz – die Verzichtsmöglichkeit ausgeschlossen worden ist.

#### 2.6.3.3 Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Die Bilfinger SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung („bAV“). Die Gestaltung der Zusage einer bAV einschließlich der Zuführungen zur Unterstützungskasse für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder sind detailliert in Abschnitt 2.3.2 beschrieben.

Bei der Zusage einer versicherungsgebundenen Versorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse erhalten die Vorstandsmitglieder im Ruhestand von der Unterstützungskasse Ruhegehaltszahlungen. Im Falle des Ablebens eines berechtigten Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen bei entsprechender Vereinbarung und Erfüllung der weiteren Voraussetzungen Witwen- und Waisenrente von der Unterstützungskasse. Sämtliche künftigen Versorgungsansprüche sind vollständig ausfinanziert, sodass im Leistungsfall prinzipiell 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.

Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Oktober 2006 aus dem Vorstand ausgeschieden sind, sahen die damaligen Vorstandsvergütungssysteme eine bAV in Form einer Direktzusage der Gesellschaft vor. Dabei bestehen auch bei den Direktzusagen im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds mit Anspruch auf Ruhegehalt und bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen für



die Hinterbliebenen Versorgungsansprüche in Form von Witwen- und Waisenrenten, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde.

Die Zahlungen der Ruhegehälter bzw. Witwen- und Waisenrenten sind durch die Unterstützungskasse bzw. die Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2021 ordnungsgemäß erfolgt.

#### 2.6.3.4 Zugesagte und gewährte Leistungen an im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 ist der damalige Vorstandsvorsitzende Tom Blades aus dem Vorstand der Bilfinger SE ausgeschieden. Sein Vorstandsvertrag endete zum 30. Juni 2021 und wurde nicht verlängert. Herr Blades legte bereits am 19. Januar 2021 sein Amt als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands nieder. Er war ab diesem Zeitpunkt bis zu seinem Ausscheiden am 30. Juni 2021 freigestellt.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Blades, der noch auf dem Vorstandsvergütungssystem 2015 basierte, sah ein 24-monatiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor, wofür die Gesellschaft eine Karenzentschädigung für jeden Monat des Verbots in Höhe von einem Zwölftel von 50 % der Herrn Blades jährlich zustehenden Vergütung (Jahresgrundgehalt und variable Vergütung) zu zahlen hat. Anderweitige Vergütung während dieser Zeit ist zu 50 % auf die jeweilige monatliche Entschädigung anzurechnen; ein gezahltes Ruhegeld während dieser Zeit zu 100 %. Die Gesellschaft hat das Recht, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot jederzeit zu verzichten, jedoch grundsätzlich nur mit sechsmonatiger Frist für die Weiterzahlung der Karenzentschädigung. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden vereinbarten die Bilfinger SE und Herr Blades, dass eine Karenzentschädigung auch bei Verzichtserklärung zumindest bis zum 30. Juni 2022 zu zahlen und als anzurechnendes Ruhegeld die Hälfte der sich zum Zeitpunkt des Ausscheidens ergebenden monatlichen Rentenanwartschaft zugrunde zu legen sei.

Auf Basis der Herrn Blades zum Zeitpunkt des Ausscheidens jährlich zustehenden Vergütung und unter Berücksichtigung der sich zum Zeitpunkt des Ausscheidens ergebenden monatlichen Rentenanwartschaft wurde Herrn Blades im Ergebnis eine Karenzentschädigung von brutto 147 T€ monatlich zugesagt. Diese wurde im Geschäftsjahr 2021 ab dem 1. Juli 2021 gewährt, somit insgesamt in dem Jahr brutto 880 T€. Die Bilfinger SE hat zum Ende des Geschäftsjahres 2021 den Verzicht auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erklärt, so dass die Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung mit Ablauf des 30. Juni 2022 endet.

Das Grundgehalt (in 2021 600 T€), die Nebenleistungen (im Jahr 2021 19 T€) und die Beiträge zur baV (im Jahr 2021 ratierte Zuschreibung von 270 T€) wurden entsprechend der vertraglichen Regelungen bis zum Ausscheiden gewährt. Des Weiteren vereinbarten die Bilfinger SE und Herr Blades im Zusammenhang mit dessen Ausscheiden, dass der STI 2021 in Höhe des Ausgangswerts pro rata temporis bis zum Ausscheiden, d.h. in Höhe von brutto 500 T€, bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens gezahlt werde. Dies ist entsprechend erfolgt. Die LTI-Tranchen 2019-2021 (Wert zum 31. Dezember 2021 1.110 T€ auf Basis des Xetra-Schlusskurses der Bilfinger-Aktie zum 30. Dezember 2021 von 29,90 €) und 2020-2022 (Zeitwert bei Zusage zum 1. Januar 2020 1.269 T€) sollten entsprechend den vertraglichen Festlegungen auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2015, aber die LTI-Tranche 2021-2024 (Zeitwert bei Zusage zum 1. Januar 2021 pro rata temporis 638 T€) entsprechend den Festlegungen auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 erfolgen.

Herrn Blades wurde aus der baV im Geschäftsjahr 2021 eine einmalige Kapitalleistung in Höhe von brutto 2.705 T€ von der Unterstützungskasse gewährt.

Andere Leistungen mit Vergütungscharakter, insbesondere eine Entlassungsschädigung oder Abfindung, wurden Herrn Blades im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden weder zugesagt noch gewährt.

#### **2.6.4 Keine anderen Leistungen mit Vergütungscharakter**

Andere Leistungen mit Vergütungscharakter wurden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt. Auch Kredite wurden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt. Vergütungen für die Wahrnehmung von Mandaten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien bei Konzernunternehmen durch die gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsjahr 2021 nicht angefallen.

Es erfolgten im Geschäftsjahr 2021 nach Kenntnis der Gesellschaft auch keine Leistungen Dritter an die gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für ihre Bilfinger-Vorstandstätigkeit.

#### **2.6.5 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 Brutto-Jahresgrundgehalts 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 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. Der Nachweis der gehaltenen Aktien ist jeweils zum Anfang eines Jahres zu führen.

Es wurde zwischen der Bilfinger SE und den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass auch für die Übergangszeit das normale und nicht erhöhte Brutto-Jahresgrundgehalt für die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung relevant bleibt, d.h. für Frau Christina Johansson 650 T€ und für Herrn Duncan Hall 600 T€.

Die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder haben ihre Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht auch im Geschäftsjahr 2021 erfüllt und dies entsprechend nachgewiesen.

## 2.7 Zielvergütung und erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des geltenden Vorstandsvergütungssystems 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 Aufsichtsrat achtet dabei auch darauf, dass der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung den Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt und sich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile zur Ziel-Gesamtvergütung in dem im Vorstandsvergütungssystem 2021 festgelegten Rahmen bewegen.

Die in den nachfolgenden Vergütungstabellen dargestellten Gesamtvergütungen (aus Grundgehalt, Nebenleistungen, etwaiger Sonderzahlungen, Leistungen zur bAV beziehungsweise Versorgungsentgelt und variabler Vergütung) wurden den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 als Zielvergütung zugesagt (wobei Zielvergütungen mit 100 % Zielerfüllung angegeben werden), was der „Gewährung“ im Sinne des DCGK 2017 entspricht, und für das Geschäftsjahr 2021 erdient, was dem „Zufluss“ im Sinne des DCGK 2017 entspricht.

ZIELVERGÜTUNG (= GEWÄHRUNG NACH DCGK 2017) FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021	Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021) ausgeschieden zum 30.6.2021				Christina Johansson (Interim-CEO seit 20.1.2021 und Finanzvorstand) <sup>a</sup>				Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO) <sup>a</sup>			
	2020 (100%)	2021 (100%)	2021 min	2021 max	2020 (100%)	2021 (100%)	2021 min	2021 max	2020 (100%)	2021 (100%)	2021 min	2021 max
in T€												
Grundgehalt	1.200	600	600	600	650	1.171	1.171	1.171	600	828	828	828
Nebenleistungen	38	19	19	19	36	17	17	17	13	12	12	12
Sonderzahlung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	270	372	372	372
<b>Summe Feste Vergütung</b>	<b>1.238</b>	<b>619</b>	<b>619</b>	<b>619</b>	<b>1.011</b>	<b>1.188</b>	<b>1.188</b>	<b>1.188</b>	<b>883</b>	<b>1.212</b>	<b>1.212</b>	<b>1.212</b>
Einjährige variable Vergütung: STI	1.000	500	0	1.000	600	979	0	1.958	500	690	0	1.379
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2020-2022 <sup>b</sup>	1.269	–	–	–	635	–	–	–	571	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024 <sup>b</sup>	–	638	0	n/a <sup>c</sup>	–	1.453	0	n/a <sup>c</sup>	–	868	0	n/a <sup>c</sup>
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>2.269</b>	<b>1.138</b>	<b>0</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>	<b>1.235</b>	<b>2.432</b>	<b>0</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>	<b>1.071</b>	<b>1.558</b>	<b>0</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>
Leistungen zur bAV (Versorgungsaufwand)	540	270	270	270	325	523	523	523	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.047</b>	<b>2.027</b>	<b>899</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>	<b>2.246</b>	<b>4.143</b>	<b>1.711</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>	<b>1.954</b>	<b>2.770</b>	<b>1.212</b>	<b>n/a<sup>c</sup></b>

a Vergütung 2021 unter Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für die Übergangszeit (20.1. bis 31.12.2021).

b Zeitwert bei Zusage.

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

ERDIENTE VERGÜTUNG (= ZUFLUSS NACH DCGK 2017) FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021	Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021) ausgeschieden zum 30.6.2021		Christina Johansson (Interim-CEO seit 20.1.2021 und Finanzvorstand) <sup>a</sup>		Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO) <sup>a</sup>	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
in T€						
Grundgehalt	1.140 <sup>b</sup>	600	618 <sup>b</sup>	1.171	570 <sup>b</sup>	828
Nebenleistungen	38	19	36	17	13	12
Sonderzahlung	190 <sup>c</sup>	–	114 <sup>c</sup>	–	95 <sup>c</sup>	–
Einmalzahlung	–	500 <sup>d</sup>	–	–	–	–
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	270	372
<b>Summe Feste Vergütung</b>	<b>1.368</b>	<b>1.119</b>	<b>768</b>	<b>1.188</b>	<b>948</b>	<b>1.212</b>
Einjährige variable Vergütung: STI	310	– <sup>e</sup>	186	1.537	155	1.083
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020	774 <sup>e</sup>	–	37 <sup>e</sup>	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2019-2021 <sup>f</sup>	–	1.110	–	555	–	499
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024 <sup>g</sup>	–	1.292	–	1.958	–	1.206
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>1.084</b>	<b>2.402</b>	<b>223</b>	<b>4.050</b>	<b>155</b>	<b>2.788</b>
Leistungen zur bAV (Versorgungsaufwand)	540	270	325	523	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.992</b>	<b>3.791</b>	<b>1.316</b>	<b>5.761</b>	<b>1.103</b>	<b>4.000</b>

a Vergütungsbetrag einschließlich der erhöhten Vergütung für die Übergangszeit (20.1. bis 31.12.2021).

b Festvergütung abzüglich des Verzichts der Vorstandsmitglieder im zweiten Quartal 2020 auf 20 % ihrer Festvergütung, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19-Pandemie zu leisten.

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

d Einmalzahlung entspricht dem Betrag der vorzeitigen Auszahlung des Ausgangswerts des STI (pro rata temporis) für 2021. Entsprechend bestand kein Anspruch auf einen STI mehr.

e Wert der nach dem LTI erdienten PSU/Bilfinger-Aktien zum Zeitpunkt des Zuflusses nach der Hauptversammlung 2021 (auf Basis des Xetra-Schlusskurses vom 16./22.4.2021).

f Wert der nach dem LTI erdienten PSU/Bilfinger-Aktien zum 31.12.2021 (auf Basis des Xetra-Schlusskurses vom 30.12.2021).

g Wert der nach dem LTI erdienten virtuellen Brutto-Auszahlungsbeträge, ggf. nach Anpassung aufgrund Überschreitens des Maximalvergütungsbetrags durch die Gesamtvergütung.

## 2.8 Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung

### 2.8.1 Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 und entsprechend die Vorstandsverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften eine Möglichkeit zur Zurückbehaltung bzw. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (so genannte Malus- und Clawback-Regelung) vor.

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 schwerwiegenderem Maß verletzt hat,

während des Bemessungszeitraums eines variablen Vergütungsbestandteils – beim STI das relevante Geschäftsjahr und beim LTI die Performance-Periode und bis zum Ablauf der dreijährigen

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 des LTI, zahlt die Bilfinger SE dem Vorstandsmitglied den Differenzbetrag netto.

Im Geschäftsjahr 2021 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.

### **2.8.2 Einhaltung der Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr erdiente, also zu zahlende 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 (d.h. der entsprechende Brutto-Auszahlungsbetrag), etwaige weitere Leistungen in besonderen Fällen, eine etwaige Sonderzahlung, Leistungen zur bAV bzw. ein Versorgungsentgelt und die Nebenleistungen. Dabei sind nur die entsprechenden Vergütungen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 relevant, d.h. insbesondere noch unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 auslaufende und gegebenenfalls zur Auszahlung kommende LTI-Tranchen fallen nicht unter die Gesamtvergütung im Sinne der Maximalvergütung. Entsprechend sind die beiden LTI-Tranchen 2018-2020 und 2019-2021 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 nicht zu berücksichtigen.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 5.300 T€ und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder brutto 3.500 T€; individualvertraglich können niedrigere Beträge vereinbart werden. Bei interimswiseiger 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.

Für den damaligen Vorstandsvorsitzenden Tom Blades kam aufgrund seines Ausscheidens zum 30. Juni 2021 die Vereinbarung einer Maximalvergütung nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 nicht mehr in Betracht. Für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder, Christina Johansson und Duncan Hall, wurde jeweils eine Maximalvergütung von brutto 3.500 T€ individualvertraglich vereinbart. Aufgrund der zusätzlichen Übernahme der Aufgaben als Vorstandsvorsitzende durch Frau Johansson für die Übergangszeit wurde ihre Maximalvergütung für diese Übergangszeit im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 auf brutto 5.300 T€ pro Jahr angehoben. Das bedeutet unter Berücksichtigung der Übergangszeit vom 20. Januar bis zum 31. Dezember 2021, dass die Maximalvergütung für Frau Johansson für das Geschäftsjahr 2021 brutto 5.206.301,37 € beträgt.

Die erdiente Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder überstieg im Geschäftsjahr 2021 die festgelegte Maximalvergütung auf Basis der vorliegenden Beträge für die einzelnen Vergütungsbestandteile. In der Höhe des Übersteigens der erdienten Gesamtvergütung des jeweiligen gegenwärtigen Vorstandsmitglieds zur festgelegten Maximalvergütung wird der (nach Ablauf der Performance-Periode 2021 bereits feststehende) virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag der LTI Tranche 2021-2024 für das gegenwärtige Vorstandsmitglied im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 gekürzt. Dies ist in der nachfolgenden Tabelle nochmals zusammengefasst dargestellt:

<b>ERDIENTE GESAMT- UND MAXIMALVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021</b>	Christina Johansson (Interim-CEO seit 20.1.2021 und Finanzvorstand)	Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO)
in T€		
Grundgehalt	1.171	828
Nebenleistungen	17	12
Versorgungsentgelt	–	372
Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungsaufwand)	523	–
Einjährige variable Vergütung: STI 2021	1.537	1.083
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024 (virtueller Brutto-Auszahlungsbetrag)	2.516	1.603
Sonderzahlung	–	–
<b>Erdiente Gesamtvergütung</b>	<b>5.765</b>	<b>3.898</b>
<b>Maximalvergütung</b>	<b>5.206</b>	<b>3.500</b>
<b>Übersteigen der Maximalvergütung durch die Gesamtvergütung</b>	<b>558</b>	<b>398</b>
Gekürzter virtueller Auszahlungsbetrag der LTI (aktienbasiert) Tranche 2021-2024 um den vorgehenden Betrag des Übersteigens	1.958	1.206

### 2.8.3 Einhaltung und Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2021 wurde nicht vom Vorstandsvergütungssystem 2021 abgewichen.

### 2.8.4 Berücksichtigung des Hauptversammlungsbeschlusses

Die Hauptversammlung hat das Vorstandsvergütungssystem 2021 am 15. April 2021 gebilligt. Die Vorstandsverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder, Christina Johansson und Duncan Hall, entsprechen dem Vorstandsvergütungssystem 2021. Dies gilt gleichermaßen für den mit Herrn Dr. Thomas Schulz geschlossenen Vorstandsvertrag. Herr Dr. Schulz nimmt zum 1. März 2022 als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seine Tätigkeit auf.

## 2.9 Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Sinne von § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen geben die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG einschließlich der relativen Anteile detailliert und individualisiert für die im Geschäftsjahr 2021 (und Vorjahr) gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder an. Sie beziehen alle in diesen Geschäftsjahren faktisch zugeflossenen Vergütungen und vergütungsnahen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands gezahlt worden sind. Dabei gibt es keine geschuldete Vergütung für die relevanten Geschäftsjahre 2020 und 2021, die nicht auch an das jeweilige Vorstandsmitglied (oder dessen Hinterbliebene) gewährt worden wäre.

Die hier angegebenen relativen Anteile sind nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die im Vorstandsvergütungssystem 2021 angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielvergütungen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUSGESCHIEDENEN VORSTANDSMITGLIEDER	Tom Blades (Vorsitzender bis 19.1.2021) ausgeschieden zum 30.6.2021				Christina Johansson (Interim-CEO seit 20.1.2021 und Finanzvorstand)				Duncan Hall (Mitglied des Vorstands, COO)			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	1.140 <sup>b</sup>	75%	600	12%	618 <sup>b</sup>	52%	1.171 <sup>d</sup>	77%	570 <sup>b</sup>	51%	828 <sup>d</sup>	57%
Nebenleistungen	38	2%	19	0%	36	3%	17	1%	13	1%	12	1%
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	270	24%	372 <sup>d</sup>	25%
Pension/Kapitalzahlung	–	–	2.705	53%	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonderzahlung	–	–	190 <sup>a</sup>	4%	–	–	114 <sup>a</sup>	7%	–	–	95 <sup>a</sup>	6%
Einmalzahlung	–	–	500 <sup>c</sup>	10%	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe Feste Vergütung</b>	<b>1.178</b>	<b>77%</b>	<b>4.014</b>	<b>79%</b>	<b>654</b>	<b>55%</b>	<b>1.302</b>	<b>85%</b>	<b>853</b>	<b>76%</b>	<b>1.307</b>	<b>89%</b>
Einjährige variable Vergütung: STI 2019	347	23%	–	–	540 <sup>e</sup>	45%	–	–	270 <sup>e</sup>	24%	–	–
Einjährige variable Vergütung: STI 2020	–	–	310	6%	–	–	186	12%	–	–	155	11 %
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2017-2019	0	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020	–	–	774	15%	–	–	37	2%	–	–	–	–
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>347</b>	<b>23%</b>	<b>1.084</b>	<b>21%</b>	<b>540</b>	<b>45%</b>	<b>223</b>	<b>15%</b>	<b>270</b>	<b>24%</b>	<b>155</b>	<b>11 %</b>
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung (nach § 162 AktG)</b>	<b>1.525</b>	<b>100%</b>	<b>5.098</b>	<b>100%</b>	<b>1.194</b>	<b>100%</b>	<b>1.525</b>	<b>100%</b>	<b>1.123</b>	<b>100%</b>	<b>1.462</b>	<b>100%</b>
Versorgungsaufwand	540	–	–	–	325	–	523 <sup>d</sup>	–	–	–	–	–
Karenzentschädigung	–	–	880	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwand und Karenzentschädigung</b>	<b>2.065</b>	<b>–</b>	<b>5.978</b>	<b>–</b>	<b>1.519</b>	<b>–</b>	<b>2.048</b>	<b>–</b>	<b>1.123</b>	<b>–</b>	<b>1.462</b>	<b>–</b>
Rückforderung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

a Gewährter Anerkennungsbonus für besondere Leistungen im Geschäftsjahr 2020 nach Ermessen des Aufsichtsrats.

b Festvergütung abzüglich des Verzichts der Vorstandsmitglieder auf 20 % von ¼ (d.h. für das zweite Quartal 2020) ihrer Festvergütung, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19-Pandemie zu leisten.

c Vorfristige Auszahlung des anteiligen Zielwerts des STI 2021 zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

d Vergütungsbetrag einschließlich der erhöhten Vergütung für die Übergangszeit (20.1. bis 31.12.2021).

e STI-Betrag unter Berücksichtigung einer im Vorstandsvertrag vereinbarten Garantie für das gewichtete Mittel der Zielerreichungsgrade für Frau Johansson zu 100 % und für Herrn Hall zu 60 %.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2021	Michael Bernhardt (Mitglied des Vorstands) ausgeschieden zum 31.12.2019				Dr. Klaus Patzak (Finanzvorstand) ausgeschieden zum 30.9.2018				Per Utnegaard (Vorsitzender) ausgeschieden zum 30.4.2016				Joachim Müller (Finanzvorstand) ausgeschieden zum 31.3.2015			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Einjährige variable Vergütung: STI 2019	154	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2017-2019	-	-	-	-	285	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung: LTI (aktienbasiert) Tranche 2018-2020	-	-	348	100%	-	-	352	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>154</b>	<b>10%</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>	<b>285</b>	<b>100%</b>	<b>352</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Abfindung	1.358	90%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pension/Kapitalzahlung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.441	100%	-	-	-	-
Übergangsgeld	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	319	100%	94	100%
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.512</b>	<b>100%</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>	<b>285</b>	<b>100%</b>	<b>352</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.441</b>	<b>100%</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
Karenzentschädigung	144	-	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung einschließlich Karenzentschädigung</b>	<b>1.657</b>	<b>-</b>	<b>421</b>	<b>-</b>	<b>285</b>	<b>-</b>	<b>352</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.441</b>	<b>-</b>	<b>319</b>	<b>-</b>	<b>94</b>	<b>-</b>
Rückforderung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Die gewährten und geschuldeten Pensions- und Rentenzahlungen an ehemalige, vor über zehn Jahren vor dem Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands oder ihrer Hinterbliebenen betragen im Geschäftsjahr 2021 2.365 (Vorjahr: 2.494) T€. Dieser Gesamtbetrag umfasst Pensionszahlungen an sieben ehemalige Vorstandsmitglieder und die Zahlung von Witwen- und Waisenrente an Hinterbliebene von neun weiteren ehemaligen Vorstandsmitgliedern.



## 2.10 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 mit Ausnahme der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis der Vorjahre im Einklang mit § 26 j EGAktG, da diese Daten noch nicht systemisch für diesen Zeitraum vorliegen.

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. Dies umfasst alle operativen Bilfinger-Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger EMS GmbH und der Bilfinger Noell GmbH.

### VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2019 zu 2020	Veränderung 2018 zu 2019	Veränderung 2017 zu 2018	Veränderung 2016 zu 2017
	in T€	in T€	in T€	in %	in %	in %	in %	in %
<b>Im Geschäftsjahr 2021</b>								
<b>aktive Vorstandsmitglieder</b>								
Tom Blades (ab 1.7.2016 bis 30.6.2021)	5.098	1.525	3.573	234,3% <sup>a</sup>	10,1%	125,3%	-17,2%	-45,9% <sup>a</sup>
Christina Johansson (seit 1.12.2018)	1.525	1.194	331	27,7%	-56,6%	1236,8% <sup>a</sup>	–	–
Duncan Hall (seit 1.1.2019)	1.360	1.123	237	21,1%	-73,2%	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>								
Michael Bernhardt (bis 31.12.2019)	348	1.512	-1.164	-77,0% <sup>a</sup>	-7,5% <sup>a</sup>	122,5%	-35,4%	68,9%
Roland Koch (bis 8.8.2014)	10	10	0	0,0%	–	–	–	-30,3% <sup>a</sup>
Joachim Müller (bis 31.3.2015)	94	319	-225	-70,5% <sup>a</sup>	–	–	–	4,3% <sup>a</sup>
Dr. Klaus Patzak (ab 1.10.2016 bis 30.9.2018)	352	285	67	23,5% <sup>a</sup>	-69,3% <sup>a</sup>	-23,0% <sup>a</sup>	33,6% <sup>a</sup>	387,7% <sup>a</sup>
Per Utnegaard (bis 31.5.2016)	2.441	–	–	–	–	–	–	–
<b>Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung<sup>b</sup></b>								
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	57	55	2	3,5%				
<b>Ertragsentwicklung</b>								
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	417	6	411	6.843,3%	113,2%	-24,5%	-185,2%	385,2%
EBITA (bereinigt) des Bilfinger Konzerns	137	20	117	592,9%	-80,8%	60,0%	2.066,7%	-80,0%

a Die entsprechend gekennzeichneten Prozentzahlen indizieren, dass das entsprechende Vorstandsmitglied zumindest in einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, nur zeitweise Mitglied des Vorstands war und entsprechend nur eine anteilige Vergütung erhalten hat. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

b Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis erfolgt im Einklang mit § 26 j EGAktG nicht für die Jahre vor 2020.

## 3 Vergütung des Aufsichtsrats

### 3.1 Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den Bestimmungen des § 16 der Satzung der Bilfinger SE neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von 70 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Vorsitzenden der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Doppelte dieses Betrags. Die Mitglieder der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, erhalten das Anderthalbfache des Festvergütungsbetrags. Übt ein Aufsichtsratsmitglied mehrere der genannten Funktionen aus, steht ihm nur einmal die jeweils höchste Vergütung zu. Für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen (was eine Teilnahme per Telefon- oder Videokonferenz einschließt), erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 500 €.

Außerdem wurde Mitgliedern mit Wohnsitz in Deutschland für ihre Tätigkeiten bis einschließlich im Geschäftsjahr 2020 die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet. Aufgrund der Änderung der Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Steuerbehörden erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021 keine Erstattung der Umsatzsteuer mehr.

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

Das seit 2010 bestehende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 15. April 2021 unverändert gebilligt.

### 3.2 Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Bilfinger SE im Geschäftsjahr 2021 (d.h. für die Wahrnehmung des Amtes im Geschäftsjahr 2020) betrug insgesamt 1.356 (Vorjahr: 1.392) T€ ohne die noch damals erfolgte Umsatzsteuererstattung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aufsichtsratsmitglieder, die bereits vor dem 24. Juni 2020 dem Aufsichtsrat angehörten, auf 20 % von  $\frac{1}{4}$  (d.h. für das zweite Quartal 2020) ihrer Festvergütung verzichteten, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19-Pandemie zu leisten.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats außerdem Auslagen, das heißt Reisekosten und sonstige Einzelabrechnungen von Ausgaben im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Aufsichtsrat im Interesse der Bilfinger SE, in Höhe von insgesamt 44 (Vorjahr: 93) T€ erstattet beziehungsweise für diese von der Gesellschaft übernommen.

Es wurden im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, etwa Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an Aufsichtsratsmitglieder bezahlt oder gewährt.

### 3.3 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 tatsächlich feste Vergütungsbestandteile darstellen, detailliert und individualisiert im Geschäftsjahr 2021 für die gegenwärtigen und ehemaligen (einschließlich der im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen) Aufsichtsratsmitglieder an. Sie bezieht alle in dem angegebenen Geschäftsjahr faktisch zugeflossenen Vergütungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats gezahlt worden sind. Es gibt keine geschuldete Vergütung für das relevante Geschäftsjahr, die nicht auch an das jeweilige Aufsichtsratsmitglied gewährt worden wäre.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2021<sup>a</sup>

	Festvergütung <sup>b</sup>		Vergütung für Ausschusstätigkeit <sup>b</sup>		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender, Vorsitzender des Präsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses)	166,3	92%	– <sup>c</sup>	– <sup>c</sup>	15,0	8%	181,3	100%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender, stv. Vorsitzender des Präsidiums, stv. Vorsitzender des Strategieausschusses)	133,0	91%	– <sup>c</sup>	– <sup>c</sup>	13,0	9%	146,0	100%
Agnieszka Al-Selwi	66,5	92%	–	–	5,5	8%	72,0	100%
Vanessa Barth (seit 15.4.2021, Mitglied des Prüfungsausschusses)	–	–	–	–	–	–	–	–
Werner Brandstetter (seit 15.4.2021, Mitglied des Strategieausschusses)	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Roland Busch (seit 15.4.2021, stv. Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	–	–	–	–	–	–	–	–
Rainer Knerler (Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	66,5	59%	33,3	29%	13,0	12%	112,8	100%
Frank Lutz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses; Mitglied des Strategieausschusses seit 15.4.2021)	66,5	47%	66,5	47%	10,0	7%	143,0	100%
Dr. Silke Maurer (seit 15.4.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Robert Schuchna (seit 24.6.2020, Mitglied des Strategieausschusses)	36,5	62%	18,3	31%	4,5	8%	59,3	100%
Jörg Sommer (Mitglied des Prüfungsausschusses)	66,5	62%	33,3	31%	8,0	7%	107,8	100%
Dr. Bettina Volkens (seit 24.6.2020, Mitglied des Präsidiums seit 15.4.2021)	36,5	88%	–	–	5,0	12%	41,5	100%
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dorothee Deuring (bis 15.4.2021, Mitglied des Prüfungsausschusses)	66,5	62%	33,3	31%	8,0	7%	107,8	100%
Nicoletta Giadrossi (bis 24.6.2020)	30,4	94%	–	–	2,0	6%	32,4	100%
Dr. Ralph Heck (bis 15.4.2021, Mitglied des Präsidiums, Mitglied des Strategieausschusses)	66,5	59%	33,3	30%	12,5	11%	112,3	100%
Susanne Hupe (bis 15.4.2021, Mitglied des Strategieausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses ab 10.3.2020)	66,5	61%	33,3	30%	9,5	9%	109,3	100%
Dr. Janna Köke (bis 15.4.2021, Mitglied des Prüfungsausschusses bis 10.3.2020)	66,5	83%	6,7	8%	6,5	8%	79,7	100%
Jens Tischendorf (bis 24.6.2020, Mitglied des Strategieausschusses)	30,4	60%	15,2	30%	5,0	10%	50,6	100%
<b>GESAMT</b>	<b>965,1</b>	<b>71%</b>	<b>273,2</b>	<b>20%</b>	<b>117,5</b>	<b>9%</b>	<b>1.355,8</b>	<b>100%</b>

a Nettobeträge ohne etwaige Erstattung der Umsatzsteuer.

b Abzüglich des Verzichts der Aufsichtsratsmitglieder, die bereits Anfang des Geschäftsjahres 2020 tätig waren, auf 20 % von ¼ (d.h. für das zweite Quartal 2020) ihrer Festvergütung und ihrer Vergütung für die Ausschusstätigkeit, um einen Beitrag in der Situation der COVID-19-Pandemie zu leisten

c 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.

### **3.4 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 mit Ausnahme der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis für die Vorjahre im Einklang mit § 26 j EGAktG, da diese Daten noch nicht systemisch für diesen Zeitraum vorliegen.

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. Dies umfasst alle operativen Bilfinger-Gesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Bilfinger EMS GmbH und der Bilfinger Noell GmbH.

**VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER <sup>a</sup>**

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2020 zu 2021	Veränderung 2019 zu 2020	Veränderung 2018 zu 2019	Veränderung 2017 zu 2018	Veränderung 2016 zu 2017
	in T€	in T€	in T€	in %	in %	in %	in %	in %
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dr. Eckhard Cordes (Vorsitzender) (seit 11.11.2014)	181,3	184,0	-2,7	-1,5%	-1,3%	-0,3%	0,8%	2,2%
Stephan Brückner (stv. Vorsitzender) (seit 21.5.2008)	146,0	147,5	-1,5	-1,0%	-2,3%	-1,6%	2,0%	2,7%
Agnieszka Al-Selwi (seit 7.9.2016)	72,0	73,5	-1,5	-2,0%	-2,6%	0,0%	218,8% <sup>b</sup>	-
Vanessa Barth (seit 15.4.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
Werner Brandstetter (seit 15.4.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Roland Busch (seit 15.4.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
Rainer Knerler (seit 18.7.1996)	112,8	113,5	-0,7	-0,6%	-1,3%	-2,1%	2,2%	3,1%
Frank Lutz (seit 15.5.2018)	143,0	147,0	-4,0	-2,7%	58,7% <sup>b</sup>	-	-	-
Dr. Silke Maurer (seit 15.4.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
Robert Schuchna (seit 24.6.2020)	59,3	-	59,3	-	-	-	-	-
Jörg Sommer (seit 11.5.2016)	107,8	111,5	-3,7	-3,3%	-1,8%	0,4%	94,5% <sup>b</sup>	-
Dr. Bettina Volkens (seit 24.6.2020)	41,5	-	41,5	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dorothee Deuring (ab 11.5.2016 bis 15.4.2021)	107,8	110,5	-2,7	-2,4%	-2,6%	0,9%	57,5% <sup>b</sup>	-
Lone Fønss Schröder (bis 8.5.2019)	-	24,5	-24,5	-	-66,4% <sup>b</sup>	0,7%	-2,0%	2,1%
Nicoletta Giadrossi (ab 11.7.2019 bis 24.6.2020)	32,4	34,9	-2,5	-6,6% <sup>b</sup>	-	-	-	-
Dr. Ralph Heck (ab 11.5.2016 bis 15.4.2021)	112,3	112	0,3	0,3%	-1,8%	-2,1%	60,9% <sup>b</sup>	-
Susanne Hupe (ab 7.9.2016 bis 15.4.2021)	109,3	110,5	-1,2	-1,1%	-2,2%	-1,7%	274,7% <sup>b</sup>	-
Dr. Janna Köke (ab 11.5.2016 bis 15.4.2021)	79,7	111,5	-31,8	-28,5%	-1,8%	0,4%	58,2% <sup>b</sup>	-
Jens Tischendorf (bis 24.6.2020)	50,6	111	-60,4	-54,4% <sup>b</sup>	-2,2%	-0,9%	35,5%	13,4%
<b>Arbeitnehmer Vergütungsentwicklung<sup>c</sup></b>								
Durchschnitt Arbeitnehmervergütung in Dtl.	57	55	2	3,5%				
<b>Ertragsentwicklung</b>								
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Bilfinger SE	417	6	411	6.843,3%	113,2%	-24,5%	-185,2%	385,2%
EBITA (bereinigt) des Bilfinger Konzerns	137	20	117	592,9%	-80,8%	60,0%	2.066,7%	-80,0%

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

b Die entsprechend gekennzeichneten Prozentzahlen indizieren, dass dem entsprechenden Aufsichtsratsmitglied in einem der Jahre, die der Veränderungsrechnung der Vergütung zugrunde liegen, eine Vergütung für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in welchem es nur zeitweise Mitglied des Aufsichtsrats war, und entsprechend nur eine anteilige Vergütung gewährt wurde. Die Veränderung wurde auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung berechnet, nicht auf annualisierter Basis.

c Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis erfolgt im Einklang mit § 26 j EGAktG nicht für die Jahre vor 2020.


## 4 Sonstiges

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 und für die Aufsichtsratsmitglieder zumindest einen entsprechenden Selbstbehalt vor. Die von der Gesellschaft geleisteten Beiträge zu D&O-Versicherung, werden – auch soweit sie rechnerisch auf das einzelne Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats entfallen – nicht als Vergütungsbestandteil eingestuft.

Mannheim, den 8. März 2022

Bilfinger SE

Für den Vorstand



Christina Johansson  
Vorstandsmitglied und CFO



Duncan Hall  
Vorstandsmitglied und COO

Für den Aufsichtsrat



Dr. Eckhard Cordes  
Aufsichtsratsvorsitzender

## 5 Prüfungsvermerk 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 bis zum 31. Dezember 2021 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 bis zum 31. Dezember 2021 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 8. März 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Dirk Fischer  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Martin Nicklis  
Wirtschaftsprüfer



## Impressum

©2022

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.

### Investor Relations

Bettina Schneider

Telefon 0621 459-2377

Telefax 0621 459-2761

E-Mail: [bettina.schneider@bilfinger.com](mailto:bettina.schneider@bilfinger.com)

### Corporate Communications

Telefon 0621 459-2483

Telefax 0621 459-2500

E-Mail: [press@bilfinger.com](mailto:press@bilfinger.com)

### Zentrale

Oskar-Meixner-Straße 1

68163 Mannheim

Telefon 0621 459-2000

Telefax 0621 459-2366