



BILFINGER

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

In Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2022 wird Folgendes erklärt:

Die Bilfinger SE entspricht sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“), entsprach diesen und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

- Der Empfehlung A.1 Satz 1 bezüglich der systematischen Identifikation und Bewertung der mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie der ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit wurde und wird im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprochen. Identifikation, Bewertung und Management nichtfinanzieller Risiken und Chancen sind grundsätzlich in das etablierte Risikomanagementsystem von Bilfinger integriert. Darüber hinaus arbeitet Bilfinger – auch mit Blick auf absehbare künftige Anforderungen des Gesetzgebers – an einer weitergehenden systematischen Bearbeitung der entsprechenden für Bilfinger wesentlichen Chancen und Risiken, die im Einklang mit der gesetzgeberischen Entwicklung und der Empfehlung umgesetzt werden.
- Der Empfehlung A.1 Satz 2 bezüglich der angemessenen Berücksichtigung ökologischer und sozialer Ziele in der Unternehmensstrategie wurde bis zur Verabschiedung und Veröffentlichung der überarbeiteten strategischen Planung mit Nachhaltigkeit und entsprechenden Zielen als integralem Bestandteil im ersten Quartal 2023 bedingt entsprochen. Seitdem entspricht die Bilfinger SE der Empfehlung vollumfänglich und wird dies auch zukünftig tun.
- Der Empfehlung A.1 Satz 3 bezüglich der angemessenen Berücksichtigung ökologischer und sozialer Ziele in der Unternehmensplanung wurde und wird bedingt entsprochen. Auf Basis der im ersten Quartal 2023 verabschiedeten überarbeiteten Strategie werden korrespondierende nachhaltigkeitsbezogene Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung explizit in die Unternehmensplanung integriert werden und der Empfehlung wird ab dann vollumfänglich entsprochen werden.

- Zudem entsprach und entspricht Bilfinger den Empfehlungen A.3 Sätze 1 und 2, wonach das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken sollen, einschließlich der Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten, teilweise. Bilfinger verfügt über ein etabliertes Risikomanagementsystem sowie internes Kontrollsystem entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben. Insbesondere im Risikomanagementsystem sind die Aspekte der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele schon teilweise implementiert. Eine vollständige prozessuale und systemseitige Abdeckung der gemäß Empfehlung A.3 Sätze 1 und 2 für Bilfinger relevanten Nachhaltigkeitsziele ist beabsichtigt und ein entsprechendes Projekt befindet sich in Umsetzung; dessen Finalisierung ist bis 2024 geplant. Ab diesem Zeitpunkt wird den Empfehlungen vollumfänglich entsprochen werden.
- Nicht gefolgt wurde der Empfehlung G.6, soweit sich diese darauf bezieht, dass sich der langfristige variable Vergütungsbestandteil (*Long-Term-Incentive, LTI*) der Vorstandsvergütung formal aus einem langfristig orientierten Ziel ergeben soll. Der LTI nach dem vom Aufsichtsrat am 9. Februar 2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystem, welches von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Bilfinger SE gebilligt wurde (*Vergütungssystem 2021*) und die Grundlage für die bislang gültigen Verträge der Vorstandsmitglieder bildet, ist als Performance Share Plan mit einjähriger Performance Periode ausgestaltet, bei dem die Zielerreichung des maßgeblichen Erfolgsziels ROCE nach einem Jahr festgestellt wird. Die Vorstandsmitglieder erhalten entsprechend der festgestellten Zielerreichung eine wertäquivalente Anzahl von Bilfinger-Aktien überschrieben bzw. den entsprechenden Geldbetrag mit der Verpflichtung zum Erwerb von Bilfinger-Aktien ausgezahlt. Diese Aktien sind dann für drei Jahre zu halten. Der LTI ist damit insgesamt vierjährig und entsprechend langfristig orientiert, das Erfolgsziel ist formal aber nur einjährig. Diese Gestaltung stellt durch die Verbindung von einjährigem Erfolgsziel und mehrjähriger Aktienhaltepflicht eine transparente, am langfristigen Unternehmenswohl orientierte und am Aktionärsinteresse ausgerichtete Anreizwirkung bei den Vorstandsmitgliedern sicher. Nach Ansicht des Aufsichtsrats lag diese Gestaltung – auch unter Berücksichtigung der Situation des Unternehmens und des Gesamtmarkts – im Interesse des Unternehmens und hat die Umsetzung der Wachstumsstrategie unterstützt. Unabhängig davon beschloss der Aufsichtsrat am 7. März 2023 eine Aktualisierung des Vorstandsvergütungssystems, welche die ordentliche Hauptversammlung 2023 billigte (*Vergütungssystem 2023*). Der LTI nach dem Vergütungssystem 2023 ist unverändert als Performance Share Plan ausgestaltet, weist aber eine dreijährige Performance Periode auf mit anschließender einjähriger Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht. Über die Performance Periode wird die Erreichung festgelegter Ziele des Total Shareholder Return im Verhältnis zu einer Peer Group, der Cash Conversion und von ESG-Zielen gemessen. Diese Gestaltung des LTI entspricht der Empfehlung G.6. Die Vorstandsmitglieder haben einer Umstellung ihrer Vorstandsverträge auf das Vergütungssystem 2023 mit Wirkung ab 1. Januar 2024 zugestimmt. Der Empfehlung G.6 wird entsprechend ab 1. Januar 2024 vollumfänglich entsprochen.

- Nicht gefolgt wurde und wird darüber hinaus der Empfehlung G.7 Satz 1 mit Blick auf die Bindung von Vergütungsbestandteilen an konkrete Ziele im Vorhinein hinsichtlich der Möglichkeit von Sonderzahlungen im billigen Ermessen des Aufsichtsrats. Dies erlaubt dem Aufsichtsrat im Ausnahmefall, bei herausragenden, außergewöhnlichen Erfolgen oder individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und ihr einen zukunftsbezogenen Nutzen bringen, eine solche Zahlung zur Anerkennung und weiteren Incentivierung zu erbringen. Dabei ist eine entsprechende Sonderzahlung an eine strenge Begründungspflicht gebunden und begrenzt, indem sie als Teil der Gesamtbezüge dem Angemessenheitsgebot und dem Maximalvergütungs-Cap unterliegt.
- Nicht gefolgt wurde zudem der Empfehlung G.7 Satz 1 zur Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahres hinsichtlich der festzulegenden wirtschaftlichen Erfolgsziele des kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteils (*Short Term Incentive, STI*) für 2023 sowie des wirtschaftlichen Erfolgsziels des LTI für das Geschäftsjahr bzw. die Tranche 2023. Eine Festlegung dieser Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile 2023 war aufgrund der Auswirkungen des Ende 2022 angelaufenen Effizienzprogramms auf die Budgetplanung 2023 bis Ende 2022 nicht möglich. Der Planungsprozess konnte erst im ersten Quartal 2023 abgeschlossen und die Ziele festgelegt werden. Die Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) für das Geschäftsjahr bzw. die Tranche 2024 erfolgte im Einklang mit der Empfehlung G.7 Satz 1 vor Ende des Geschäftsjahres 2023. Die Bilfinger SE entspricht somit nunmehr der Empfehlung G.7 Satz 1 und der Aufsichtsrat beabsichtigt, dieser auch zukünftig zu entsprechen.

Mannheim, den 15. Dezember 2023

Für den Aufsichtsrat



- Dr. Eckhard Cordes -

Für den Vorstand



- Dr. Thomas Schulz -