

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der HOCHTIEF Aktiengesellschaft geben nach pflichtgemäßer Prüfung folgende Entsprechenserklärung ab:

Die HOCHTIEF Aktiengesellschaft entspricht den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, die vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemacht worden sind („Kodex 2020“). Weiterhin entsprach die HOCHTIEF Aktiengesellschaft diesen Empfehlungen seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2020. Davon gelten folgende Ausnahmen:

Der Kodex 2020 enthält die Empfehlung C.10, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig von der Gesellschaft und auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein soll. Um dieser Empfehlung zu entsprechen, hätte der Aufsichtsrat den bisherigen Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Herrn Ángel García Altozano, abwählen müssen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats liegt es im Interesse des Unternehmens, dass Herr García Altozano – trotz seiner geschäftlichen Beziehungen zu ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. und seiner mehr als zwölfjährigen Mitgliedschaft im Aufsichtsrat – Vorsitzender des Prüfungsausschusses bleibt. Diese Einschätzung stützt sich auf den Umstand, dass Herr García Altozano seit Mai 2010 Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist. Bei seiner Entscheidung hat der Aufsichtsrat die hohe Kompetenz und große Erfahrung, die Herr García Altozano durch Wahrnehmung führender Positionen in international tätigen Unternehmen erworben hat, berücksichtigt.

Die in C.13 des Kodex 2020 enthaltenen Empfehlungen für Wahlvorschläge an die Hauptversammlung (Offenlegung der persönlichen und geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär) werden weiterhin nicht angewendet. In der Praxis besteht derzeit noch Rechtsunsicherheit, welche Beziehungen im jeweiligen Einzelfall und in welchem Umfang gemäß den Kodexregelungen offenzulegen sind. Der Aufsichtsrat wird die weitere Entwicklung hierzu beobachten und eine Anwendung der Kodexregelungen im nächsten Geschäftsjahr erneut prüfen.

Das nach der Neuregelung des § 87a AktG vom Aufsichtsrat zu beschließende Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat festgelegt und der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt. Dieses Vergütungssystem entspricht den Empfehlungen des Kodex 2020.

Die in den laufenden Vorstands-Dienstverträgen (Altverträgen) enthaltenen Regelungen über die Vergütung des Vorstands entsprechen derzeit nicht allen Empfehlungen des Kodex 2020. Dessen Empfehlungen werden künftig bei der Bestellung und dem Abschluss des Anstellungsvertrags neuer Vorstandsmitglieder umgesetzt werden. Eine Anpassung der laufenden Anstellungsverträge amtierender Vorstandsmitglieder (Altverträge) soll jedoch erst im Falle der Wiederbestellung erfolgen. Bis die Vergütungsempfehlungen des Kodex 2020 für alle Vorstandsmitglieder umgesetzt sind, gibt es in den Altverträgen folgende Abweichungen zum Kodex 2020:

Die Vergütung gemäß den Altverträgen enthält neben dem Festgehalt betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungselemente. Der Aufsichtsrat hat sich das Recht vorbehalten, zusätzlich zum festen Jahresgehalt und den variablen Vergütungskomponenten nach freiem Ermessen eine Einmalzahlung für außergewöhnliche Leistungen zu gewähren. Außerdem sehen die Dienstverträge übliche Nebenleistungen vor (Privatnutzung des Dienstwagens, Unfallversicherung u.ä.) und Pensionszusagen in Form von Leistungszusagen. Die in G.1 des Kodex 2020 empfohlene Maximalvergütung ist in den Altverträgen nicht enthalten.

Der Kodex 2020 enthält in G.8 die Empfehlung, dass nachträgliche Änderungen der Zielwerte oder der Vergleichsparameter bei der variablen Vergütung ausgeschlossen sein sollen. Dies ist auch in den Altverträgen so geregelt. Im Hinblick auf die Festlegung der variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat allerdings das Recht, den Gesamtzielerreichungsgrad, der sich aus der Erreichung der wirtschaftlichen Ziele ergibt, unter Würdigung der Zielerreichung jährlich festgelegter strategischer Ziele zu erhöhen oder zu vermindern. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat ebenfalls für alle variablen Vergütungskomponenten zur Anerkennung der unternehmerischen Leistung eine zusätzliche Gewährung bis zur Höhe des Maximalbetrags von 200% vornehmen.

Gemäß der Empfehlung in G.10 des Kodex 2020 soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen können. Die LTIP-Komponenten der Altverträge werden erst nach einem Jahr, abhängig vom Erfolg des Geschäftsjahres, gewährt. Danach beträgt die Wartezeit/Sperrfrist für die LTIP I-Komponente 2 Jahre und für die LTIP II-Komponente 3 Jahre. Dadurch ist für die LTIP I-Komponente nur eine insgesamt dreijährige Erfolgsabhängigkeit gewährleistet, während die LTIP II-Komponente insgesamt vierjährig erfolgsabhängig ist.

Gemäß der Empfehlung in G.11 des Kodex 2020 soll in begründeten Fällen die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Für die Altverträge besteht nur ein Herabsetzungsrecht der variablen Vergütung bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG. Weitere Rückforderungsansprüche wurden nicht vereinbart. Die im Kodex 2020 in G. 15 empfohlene Anrechnung der Vergütung aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten wird grundsätzlich umgesetzt. Zu der in G.16 empfohlenen Entscheidung des Aufsichtsrats über die Anrechnung der Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate wurde in den Altverträgen keine Regelung aufgenommen.

Essen, im Oktober 2021

HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

López Jiménez

Für den Vorstand

Fernández Verdes

Sassenfeld