

## **Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 6 der Hauptversammlung vom 6. Mai 2021)**

### **Grundsätze und Zuständigkeiten für das Vergütungssystem des Vorstands**

#### **Zielsetzung**

Die Strategie des Konzerns ist es, die Stellung von HOCHTIEF in den Kernmärkten weiter zu stärken und Marktwachstumschancen zu verfolgen. Gleichzeitig wird ein Schwerpunkt auf cashgestützte Profitabilität und konsequentes Risikomanagement gelegt. Eine aktive und disziplinierte Kapitalverwendung hat für den Konzern hohe Priorität, um so für alle Stakeholder nachhaltige Werte zu schaffen. Darüber hinaus ist Arbeitssicherheit eines der wichtigsten Themen bei HOCHTIEF. Das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Mitarbeiter und unserer Vertragspartner haben wir stets im Blick.

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Konzernstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des HOCHTIEF Konzerns. Ziel des Vergütungssystems ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen, indem die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist. Das Vergütungssystem umfasst leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter. Dabei weisen die variablen Vergütungsbestandteile eine überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlage auf und setzen damit langfristige Verhaltensanreize. Durch die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung, die auch die Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wird zudem die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht. In alledem fördert das Vergütungssystem die Verknüpfung des Vorstandshandelns mit den Interessen der Aktionäre, der Kunden, der Mitarbeiter und der weiteren Stakeholder.

Neben der Angemessenheit der Vergütung sowohl im Hinblick auf Leistung als auch im Hinblick auf Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens soll die Vorstandsvergütung möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands stehen. Damit ist gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger dieselben Ziele verfolgen.

Das vorgelegte Vergütungssystem wird erst bei Bestellung bzw. Wiederbestellung und Abschluss bzw. Verlängerung eines VorstandsDienstvertrags vollständig mit all seinen Komponenten und Regelungen umgesetzt. Im Jahr 2020 wurde bereits der Dienstvertrag von Herrn Peter Sassenfeld im Rahmen einer Wiederbestellung in Einklang mit dem Vergütungssystem angepasst.

<b>Grundsätze des Vergütungssystems des Vorstands</b>
<b>Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Konzernstrategie.</b>
<b>Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien (Ziele) seiner variablen Bestandteile incentivieren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.</b>
<b>Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionäre, der Kunden, der Mitarbeiter und der weiteren Stakeholder zu verknüpfen.</b>
<b>Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien (Ziele) innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt (Pay for Performance).</b>
<b>Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.</b>

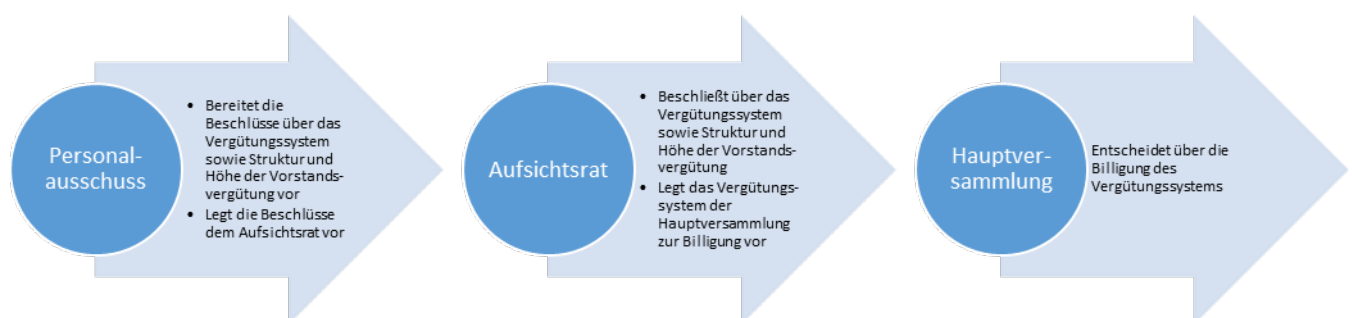
## Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System und die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen (horizontaler Benchmark) sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft auch in der zeitlichen Entwicklung (vertikaler Benchmark). Als geeignete Vergleichsgruppe für den horizontalen Benchmark hat und wird der Aufsichtsrat die im MDAX notierten Unternehmen heranziehen. Im Rahmen der vertikalen Angemessenheitsprüfung stellt der Aufsichtsrat sowohl auf die Vergütung der Führungskräfte als auch der Belegschaft ab.

## Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Beschlussfassung über das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei. Er überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Der Personalausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch einen externen Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK auch bei Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Im Falle eines Interessenkonfliktes nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss teil.

Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

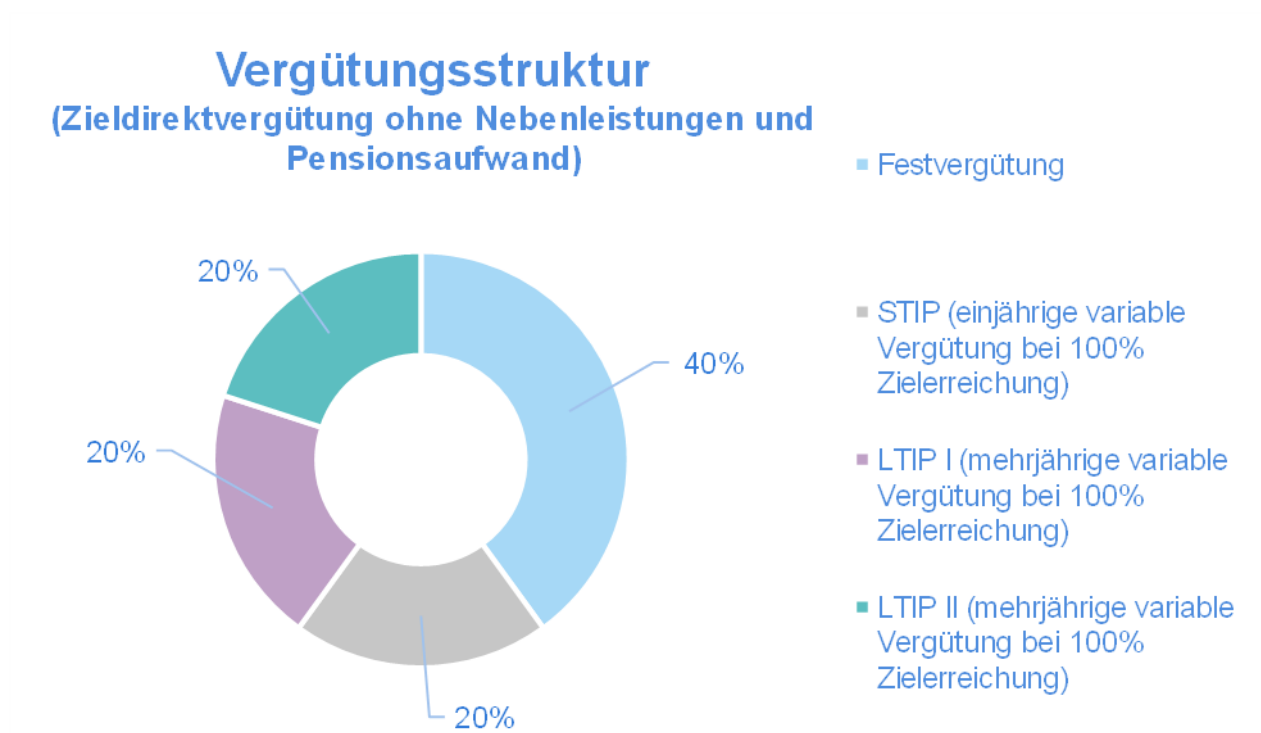


## Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands

### Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr oder zu Beginn eines Geschäftsjahres in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für jedes Vorstandsmitglied die Höhe der Zielgesamtvergütung konkret fest. Die Zielgesamtvergütung besteht aus der Zieldirektvergütung sowie aus Nebenleistungen und Pensionszusagen.

Die Zieldirektvergütung ergibt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Festvergütung trägt dabei regelmäßig 40% zur Zieldirektvergütung bei, während die variablen Vergütungsbestandteile etwa 60% der Zieldirektvergütung entsprechen. Nur etwa ein Drittel der variablen Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Die weiteren rund zwei Drittel der variablen Vergütung (LTIP I/II) sind von der Entwicklung zukünftiger Kennzahlen abhängig und somit auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet.



Die Nebenleistungen entsprechen gemessen an den letzten 3 Jahren 3 bis 7 % der jeweiligen Festvergütung. Die Pensionszusagen werden bei zukünftigen Neuverträgen zwischen 20% und 40% der jeweiligen Grundvergütung betragen.

## Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung besteht im Einzelnen aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, Nebenleistungen, einer aus einem Short-Term-Incentive-Plan (STIP) und zwei Long-Term-Incentive-Plänen (LTIP I/II) bestehenden erfolgsbezogenen variablen Vergütung sowie Pensionszusagen.

<b>Festvergütung</b>		Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird.
<b>Nebenleistungen</b>		Kosten für Vorsorgeuntersuchungen, Versicherungen, der nach steuerlichen Richtlinien anzusetzende Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens, berufsbedingte Umzugskosten und Expatriationskosten, Steuerberatungskosten (die durch Berücksichtigung ausländischer Einkünfte aus der Tätigkeit für HOCHTIEF entstehen), Aufwendungen für die Sicherheit, Ausgleichszahlungen an neu bestellte Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen.
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Short-Term-Incentive-Plan (STIP)</b>	<b>Einjährige variable Vergütung</b> abhängig von finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (Zielen).
	<b>Long-Term-Incentive-Plan I (LTIP I)</b>	<b>Mehrjährige variable Vergütung</b> abhängig von finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Übertragung von Aktien.
	<b>Long-Term-Incentive-Plan II (LTIP II)</b>	<b>Mehrjährige variable Vergütung</b> abhängig von finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Gewährung eines jährlich aufzulegenden Long-Term-Incentive Plans.
<b>Pensionszusagen</b>		Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt wird. Alle bisherigen Vorstände haben eine einzelvertragliche Pensionszusage, die eine Inanspruchnahme der Pension frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen.

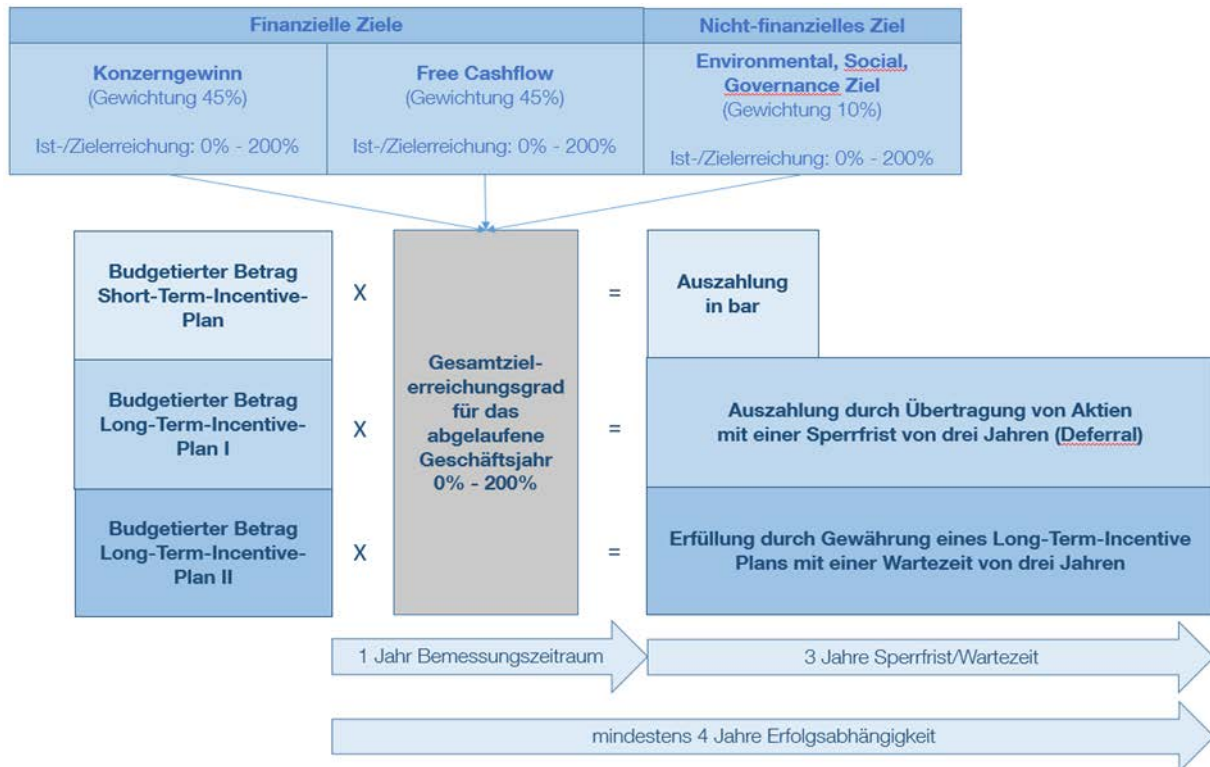
## Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.

## Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Als Nebenleistungen zählen die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen und verschiedene Versicherungen. Darüber hinaus wird der nach steuerlichen Richtlinien anzusetzende Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens berücksichtigt. Zudem werden berufsbedingte Umzugskosten und Expatriationskosten erstattet bzw. pauschaliert abgegolten. Ebenfalls werden Steuerberatungskosten, die durch Berücksichtigung ausländischer Einkünfte aus einer Tätigkeit für HOCHTIEF entstehen, getragen. Der Aufsichtsrat kann auch angemessene Aufwendungen für die Sicherheit der Vorstandsmitglieder beschließen. Des Weiteren können Ausgleichszahlungen an neu bestellte Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungsbestandteile, die durch den Wechsel zu HOCHTIEF verfallen, erfolgen.

## Variable Vergütung



Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus jährliche Ziele finanzieller und nicht-finanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über die variable Vergütung incentiviert wird. Mit der variablen Vergütung soll Erfolg belohnt werden. Werden Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung auf null sinken.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist regelmäßig zu 90% an finanziellen Zielen und zu 10% an einem nicht-finanziellen Ziel, das den Bereichen Environmental, Social, Governance („ESG-Ziel“) zuzuordnen ist, gekoppelt. Bei den finanziellen Zielen werden der Unternehmensstrategie folgend jeweils zur Hälfte der Konzerngewinn und der bereinigte Free Cashflow als Kennzahlen herangezogen. Die Generierung des Nettogewinns ermöglicht es dem Konzern, ins Geschäft zu reinvestieren, Wachstumschancen zu nutzen und Gewinne an Aktionäre auszuschütten. Die Konzentration auf Cashbacked-Profits sichert die Qualität dieser Gewinne und erfordert, dass sich das Management auf den Free Cashflow konzentriert. Die Fokussierung auf den Konzerngewinn und den Free Cashflow ist daher ein integraler und wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie.

Zusätzlich wird als nicht-finanzielles Ziel ein ESG-Ziel berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und bleibt befugt, auch zwei oder drei ESG-Ziele festzulegen und insoweit gegebenenfalls auch den Anteil der ESG-Ziele auf 20% zu erhöhen.

Der mögliche Zielerreichungsgrad liegt sowohl für die einzelnen finanziellen Ziele als auch für das ESG-Ziel zwischen 0% und 200%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0%. Wenn alle Ziele einen Zielerreichungsgrad von 0% erreichen, beträgt der Gesamtzielerreichungsgrad ebenfalls 0% und es erfolgt keine Auszahlung des STIP und LTIP I sowie keine Gewährung eines Long-Term-Incentive Plans zur Erfüllung der Vergütungskomponente LTIP II. Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich der maximale Zielerreichungsgrad von 200%. Innerhalb der Bandbreite entwickelt sich die Zielerreichung linear.

Der Aufsichtsrat wird jeweils vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der Planung die Ziele für die Kenngrößen Konzerngewinn, (bereinigter) Free Cashflow und für das ESG-Ziel festlegen. Die Festlegung erfolgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter findet nicht statt.

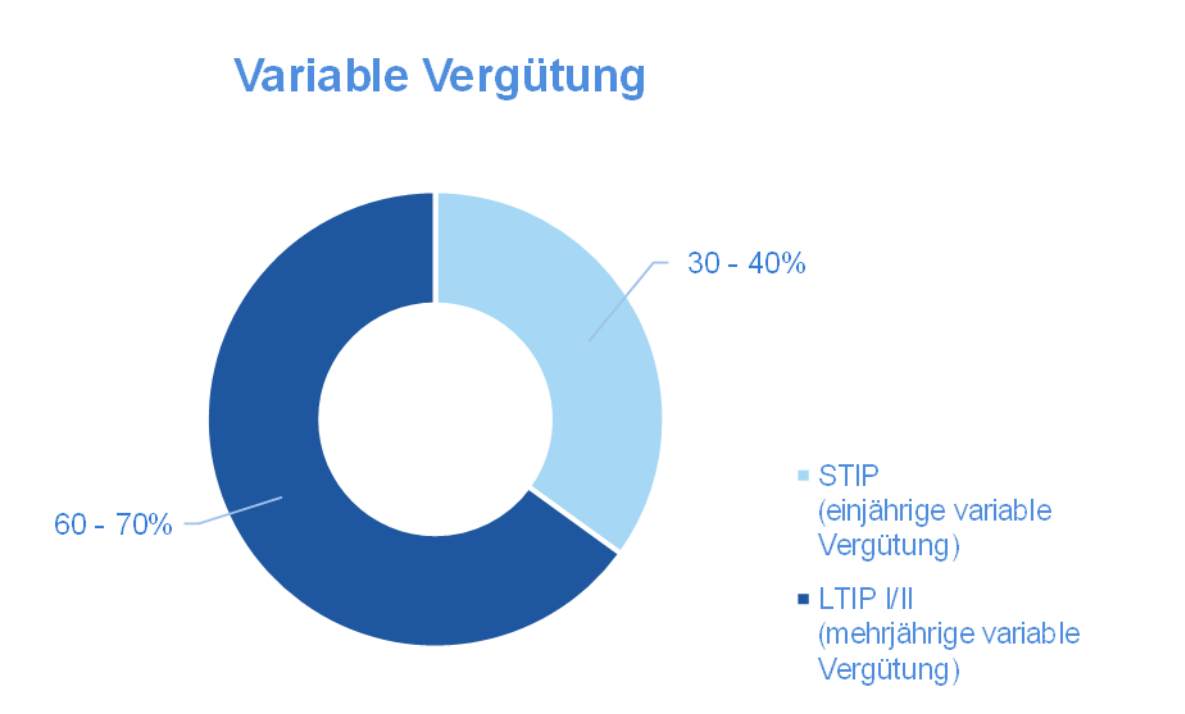
Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird auf der Basis der Entwicklung des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesamtzielerreichungsgrad der variablen Vergütung im Rahmen der Billigung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat festgestellt. Für den Ziel-Ist-Vergleich werden bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Ziele bei wesentlichen Akquisitionen, Desinvestitionen oder sonstigen einmaligen Ereignissen Anpassungen um den entsprechenden Einfluss bei der Transaktion vorgenommen. Der Aufsichtsrat soll entsprechend der Empfehlung G.11 Satz 1 DCGK befugt sein, bei der Feststellung der Zielerreichung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Die Zielerreichung sowie die Bandbreiten werden ab dem Geschäftsjahr 2021 ex-post im Vergütungsbericht offengelegt. Die Zielerreichung wird dabei dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar dargestellt.

Abhängig von der individuellen Vergütungsstruktur des Vorstandsmitglieds wird nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres in etwa ein Drittel der variablen Vergütung bar ausgezahlt (STIP).

Darüber hinaus wird rund ein Drittel der variablen Vergütung nach Abzug der Steuern durch Übertragung von Aktien der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in das Depot des Vorstandsmitglieds vergütet. Erst nach einer dreijährigen Sperrfrist kann das Vorstandsmitglied über die dividendenberechtigten Aktien frei verfügen (LTIP I – Deferral). Damit ist sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder HOCHTIEF-Aktien besitzen (Share Ownership).

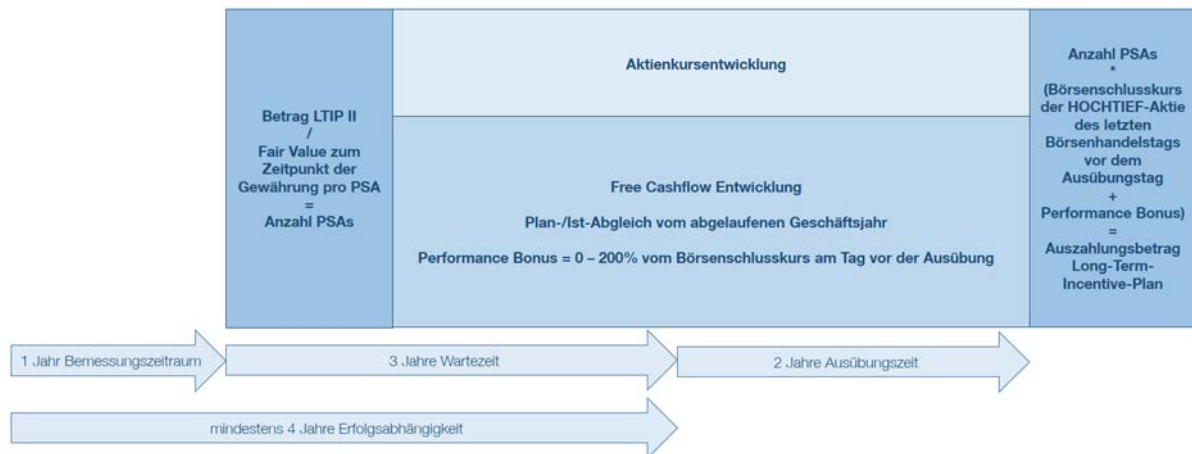
Das restliche in etwa ein Drittel der variablen Vergütung wird durch Gewährung eines jährlich neu aufzulegenden Long-Term-Incentive-Plans (LTIP II) mit einer dreijährigen Wartezeit erfüllt. Somit ist gewährleistet, dass die Gewährungsbeträge für die Long-Term-Incentive-Komponenten I (Deferral) und II von der Erreichung der Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres abhängen und damit einer mindestens vierjährigen Erfolgsabhängigkeit unterliegen.



Durch den Long-Term-Incentive-Plan werden den Vorstandsmitgliedern Performance Stock Awards (PSA) gewährt. Dazu wird der Betrag aus der Vergütungskomponente LTIP II mit Hilfe des Fair Values pro PSA in eine Anzahl Performance Stock Awards umgerechnet. Die Planbedingungen sehen vor, dass die



Vorstandsmitglieder für jeden PSA nach Ablauf einer Wartezeit von drei Jahren innerhalb des zweijährigen Ausübungszeitraums einen Zahlungsanspruch in Höhe des Börsenschlusskurses der HOCHTIEF-Aktie des letzten Börsenhandelstags vor dem Ausübungstag zuzüglich eines Performance-Bonusses haben. Die Höhe des Performance-Bonusses ist abhängig von der Zielerreichung beim bereinigten Free Cash-flow des jeweils letzten abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Ausübung. Der Performance-Bonus kann zwischen 0 und 200% des Börsenschlusskurses der HOCHTIEF-Aktie des letzten Börsenhandelstags vor dem Ausübungstag liegen. Der Aktienkurs sowie der Performance-Bonus sind auf einen Maximalwert begrenzt, damit die Höhe auch im Fall von außerordentlichen bzw. nicht vorhersehbaren Entwicklungen angemessen bleibt.



## Pensionszusagen

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem 1. Januar 2021 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein sogenanntes Versorgungsentgelt für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt wird zwischen 20% und 40% der jeweiligen Festvergütung betragen. Damit entfallen für das Unternehmen alle Zinsrisiken und sonstigen biometrischen Risiken für die Finanzierung einer Zusage. Darüber hinaus entfällt die Komplexität aus den versicherungsmathematischen Berechnungen und der Administration. Die Finanzierung der Altersvorsorge wird in die Hände der Vorstandsmitglieder gelegt. Das Versorgungsentgelt wird nicht als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile verwendet.

Für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands ist keine nachträgliche Änderung der Pensionszusage vorgesehen. Die amtierenden Vorstandsmitglieder haben als betriebliche Altersversorgung einzelvertragliche Pensionszusagen erhalten, die eine Inanspruchnahme der Pension frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen. Die Höhe der Pension bemisst sich an der Festvergütung. Dabei wird ein prozentualer Anteil der Festvergütung als Pension gewährt, der mit der Bestelldauer steigt. Als Höchstbetrag erhält das Vorstandsmitglied 65% der letzten Festvergütung. Die Hinterbliebenenversorgung beträgt 60% des Pensionsanspruchs. Der Personalausschuss überprüft bei erheblichen Vertragsveränderungen das Versorgungsniveau der Vorstandsmitglieder und den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Pensionsaufwand für das Unternehmen. Mit Hilfe eines versicherungsmathematischen Gutachtens wird der jährliche Pensionsaufwand (Dienstzeitaufwand) berechnet, der erforderlich ist, um den erworbenen Pensionsanspruch einschließlich der Hinterbliebenenversorgung lebenslang im Rentenalter erfüllen zu können. Die Pension bzw. Hinterbliebenenversorgung wird gemäß § 16 BetrAVG alle drei Jahre überprüft und um die Steigerung des Verbraucherpreisindex für Deutschland im Vergleichszeitraum angepasst.

## Maximalgesamtvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass die Beträge auf null sinken oder 200% steigen können. Darüber hinaus werden bei Gewährung LTIP-Höchstbeträge (Caps) vereinbart.

Zusätzlich wird für alle Vorstandsmitglieder, die dem neuen Vergütungssystem unterliegen, eine Maximalvergütung festgelegt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 9 Mio. Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder maximal 6 Mio. Euro. Unter Maximalvergütung versteht HOCHTIEF dabei den Gesamtpersonalaufwand für das Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr.

### **Malus-/Clawback-Regelung**

Ein Herabsetzungsrecht der variablen Vergütung bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft besteht nach § 87 Abs. 2 AktG.

Darüber hinaus werden alle Vorstandsmitglieder, die dem neuen Vergütungssystem unterliegen, in ihren Dienstverträgen Malus-/Clawback-Regelungen haben, welche eine Reduktion bzw. Rückforderung der variablen Vergütungsbestandteile bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ermöglichen. Der befristete Rückforderungsanspruch besteht auch nach Beendigung der Vorstandstätigkeit weiter. Die Geltendmachung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

### **Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall**

Im Fall ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit behält das Vorstandsmitglied den Anspruch auf sein festes Jahresgehalt und die anteiligen Ansprüche der variablen Vergütung für die Dauer von 12 Monaten, jedoch nicht über die Gültigkeit des Dienstvertrages hinaus. Entsprechendes gilt, wenn das Vorstandsmitglied an der Ausübung seiner Tätigkeit durch andere, durch ihn nicht verschuldete Gründe verhindert ist.

### **Bestelldauer**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds betragen Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung in der Regel fünf Jahre.

### **Regelungen im Falle der Beendigung des Dienstvertrags**

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Abfindungszahlungen an die Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet. Ein Sonderkündigungs- oder Abfindungsrecht bei einem Kontrollwechsel (Change of Control) existiert nicht.

Bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags erhalten die amtierenden Vorstandsmitglieder eine Abfindung in Höhe der Festvergütung für ein Jahr. Die Abfindung setzt voraus, dass das Vorstandsmitglied bei Ende des Anstellungsvertrags mindestens in der zweiten Amtsperiode dem Vorstand angehörte und noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat. Für neue Vorstandsmitglieder ist diese Regelung nicht mehr vorgesehen.

Bei einer Vertragsauflösung werden mehrjährige variable Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausbezahlt.

Die Dienstverträge sehen kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Der Aufsichtsrat ist befugt in geeigneten Fällen nach pflichtgemäßem Ermessen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot (mit Karenzentschädigung) zu vereinbaren.

### **Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Beteiligungen an Unternehmen sowie entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigungen – auch Mandate in Aufsichtsorganen oder Beiräten –, welche die Interessen von HOCHTIEF, ihrer Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften oder die dienstliche Tätigkeit berühren, dürfen nur mit Zustimmung des Aufsichtsrates übernommen werden.

Für die Wahrnehmung von Mandaten in Gremien anderer Unternehmen, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung hält, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung. Nur in besonderen Fällen kann der Aufsichtsrat sich für eine Nicht-Anrechnung der Vergütung entscheiden.

Darüber hinaus wird in neuen Vorstandsverträgen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern ab dem Jahr 2020 geregelt, dass bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate der Aufsichtsrat entscheidet, ob und inwieweit die Vergütung auch in diesen Fällen anzurechnen ist.



### **Vorübergehende Abweichungen**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen eine Einmalzahlung für außergewöhnliche Leistungen gewähren, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung sicherzustellen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von HOCHTIEF notwendig ist. Zudem kann der Aufsichtsrat bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten.