

## **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 28. April 2022, die vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemacht worden sind. Weiterhin entsprach die HOCHTIEF Aktiengesellschaft diesen Empfehlungen, sowohl in der vorgenannten Fassung als auch in der vorhergehenden Fassung vom 16. Dezember 2019, seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Oktober 2021. Davon gelten folgende Ausnahmen:

Der Kodex enthält die Empfehlung C.10, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig von der Gesellschaft und auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein soll. Dieser Empfehlung hat HOCHTIEF bis zum 10. Juli 2022 nicht entsprochen. Am 11. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat im Einvernehmen mit dem bisherigen Vorsitzenden einen neuen Vorsitzenden des Prüfungs-/Nachhaltigkeitsausschusses gewählt, der den Anforderungen der Empfehlung C.10 im Hinblick auf die Unabhängigkeit des Vorsitzenden in vollem Umfang entspricht.

Die in C.13 des Kodex 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.

Die in dem laufenden Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds (Altvertrag) enthaltenen Regelungen über die Vergütung des Vorstands entsprechen derzeit nicht allen Empfehlungen des Kodex. Dessen Empfehlungen werden bei der Bestellung und dem Abschluss des Anstellungsvertrags neuer Vorstandsmitglieder umgesetzt. Eine Anpassung des laufenden Anstellungsvertrags soll jedoch erst im Falle der Wiederbestellung erfolgen. Bis die Vergütungsempfehlungen des Kodex umgesetzt sind, gibt es in dem Altvertrag folgende Abweichungen zum Kodex:

Die Vergütung gemäß dem Altvertrag 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 sieht der Altvertrag übliche Nebenleistungen vor (Privatnutzung des Dienstwagens, Unfallversicherung u.ä.) und Pensionszusagen in Form von Leistungszusagen. Die in G.1 des Kodex empfohlene Maximalvergütung ist in dem Altvertrag nicht enthalten.

Der Kodex 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 dem Altvertrag 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 soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen können. Die LTIP-Komponenten des Altvertrags 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 soll in begründeten Fällen die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Für den Altvertrag 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 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 Altvertrag keine Regelung aufgenommen.

Essen, im November 2022

HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

  
López Jiménez

Für den Vorstand

  
Santamaría Cases

  
Sassenfeld