

Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht werden die Vergütungssysteme des Vorstands und des Aufsichtsrats grundlegend dargestellt. Zudem werden die Vergütungen, die die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HOCHTIEF Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022 erhalten haben, individuell offengelegt. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes und den Empfehlungen und Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung am 27. April 2022 (TOP 6) mit einer Mehrheit von 93,72 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vergütungsbericht der Mitglieder des Vorstands

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

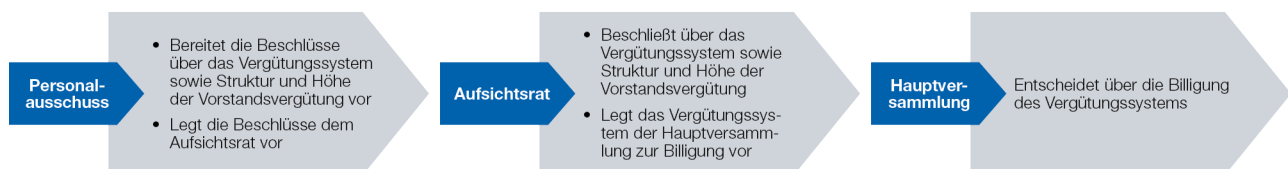
Vergütungssystem

Das aktuell gültige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet. 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. 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. Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss beschlossen und von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 (TOP 6) mit einer Mehrheit von 94,29 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Beschlussfassung über das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und die Festlegung der individuellen Bezüge. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei. Er überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor.

Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, und ab 2021 mindestens alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.



Der Vergütungsbericht wurde durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und vom Abschlussprüfer KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft formell und materiell geprüft.

Relevante Veränderungen

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung im Juli 2022 Herrn Santamaría Cases (44) zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) von HOCHTIEF gewählt und beschlossen, den bestehenden Vertrag mit Herrn Fernández Verdes vier Monate früher zu beenden, um im Interesse der Gesellschaft die Implementierung seines Nachfolgers zu einem geeigneten Zeitpunkt zu ermöglichen. Im Rahmen der seit 2020 stattfindenden Vertragsumstellungen auf das neue Vergütungssystem wurde mit Herrn Santamaría Cases ebenfalls ein Dienstvertrag nach dem neuen Vergütungssystem vereinbart.

Mit diesem Vertragsabschluss sind dann bereits vier der fünf Vorstandsverträge auf das neue Vergütungssystem umgestellt worden.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Konzernstrategie.

Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien (Ziele) seiner variablen Bestandteile incentivieren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.

Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionäre, der Kunden, der Mitarbeitenden und der weiteren Stakeholder zu verknüpfen.

Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien (Ziele) innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt (Pay for Performance).

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

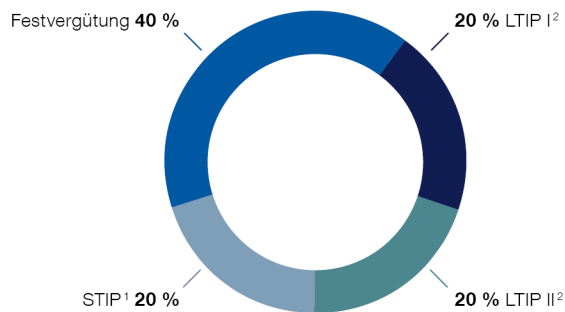
Festsetzung der Zielvergütung

Die Zielgesamtvergütung 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 aus einem Versorgungsentgelt bzw. einer Pensionszusage.

Die Festvergütung trägt 40 Prozent zur Zieldirektvergütung bei, während die variablen Vergütungsbestandteile 60 Prozent der Zieldirektvergütung entsprechen. Rund zwei Drittel der variablen Vergütung (LTIP I/II) stehen den Vorstandsmitgliedern nicht sofort zur Verfügung, sind von der Entwicklung zukünftiger Kennzahlen abhängig und somit auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet.

Vergütungsstruktur

(Zielvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand)



¹ einjährige variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung

² mehrjährige variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung bei einer Zielerreichung in Höhe von 100 Prozent und die Vergütungsstruktur in Prozent der Zielgesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022.

Zielvergütung

	Santamaría Cases Vorstandsvorsitzender Eintritt: 20.07.2022				Fernández Verdes¹ Vorstandsvorsitzender Eintritt: 15.04.2012 Austritt: 19.07.2022				Legorburo Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014			
	2021	(in %)	2022 (anteilig ab Eintritt)	(in %)	2021	(in %)	2022 (anteilig bis Austritt)	(in %)	2021	(in %)	2022	(in %)
(In Tsd. EUR)												
Festvergütung	–	–	215	31,85	1.324	25,42	753	20,65	354	26,78	365	27,32
Nebenleistungen	–	–	7	1,04	15	0,29	13	0,36	16	1,21	16	1,20
Summe	–	–	222	32,89	1.339	25,71	766	21,01	370	27,99	381	28,52
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	–	–	146	21,63	870	16,71	495	13,57	207	15,66	213	15,94
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Plan I²	–	–	121	17,93	689	13,23	392	10,75	207	15,66	213	15,94
Long-Term-Incentive-Plan II³ (Laufzeit fünf Jahre)	–	–	121	17,93	689	13,23	392	10,75	207	15,66	213	15,94
Summe Zieldirektvergütung	–	–	610	90,38	3.587	68,88	2.045	56,08	991	74,97	1.020	76,34
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	–	–	65	9,63	1.621	31,13	1.602	43,93	331	25,04	316	23,65
Summe Zielgesamtvergütung	–	–	675	100	5.208	100	3.647	100	1.322	100	1.336	100

Zielvergütung

	von Matuschka Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014				Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2021	(in %)	2022	(in %)	2021	(in %)	2022	(in %)	2021 (anteilig ab Eintritt)	(in %)	2022	(in %)
(In Tsd. EUR)												
Festvergütung	413	27,10	426	27,59	709	26,98	731	27,49	104	32,70	366	32,56
Nebenleistungen	29	1,90	29	1,88	23	0,88	23	0,86	3	0,94	9	0,80
Summe	442	29,00	455	29,47	732	27,86	754	28,35	107	33,64	375	33,36
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	236	15,49	244	15,80	413	15,72	426	16,02	60	18,87	213	18,95
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Plan I²	236	15,49	244	15,80	413	15,72	426	16,02	60	18,87	213	18,95
Long-Term-Incentive-Plan II³ (Laufzeit fünf Jahre)	236	15,49	244	15,80	413	15,72	426	16,02	60	18,87	213	18,95
Summe Zieldirektvergütung	1.150	75,47	1.187	76,87	1.971	75,02	2.032	76,41	287	90,25	1.014	90,21
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	374	24,54	357	23,12	657	25,00	627	23,58	31	9,75	110	9,79
Summe Zielgesamtvergütung	1.524	100	1.544	100	2.628	100	2.659	100	318	100	1.124	100

¹ Der Dienstvertrag mit Herrn Fernández Verdes wurde vier Monate früher zum 19.07.2022 beendet, um im Interesse der Gesellschaft die Implementierung seines Nachfolgers zu einem geeigneten Zeitpunkt zu ermöglichen.

² Übertragung von Aktien mit einer drei- bzw. zweijährigen Sperrfrist

³ Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. Fehler! Textmarke nicht definiert. bis Fehler! Textmarke nicht definiert.) / Wert zum Gewährungszeitpunkt

Einhaltung der Maximalvergütung

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 auf maximal 200 Prozent steigen können. Darüber hinaus werden bei Gewährung LTIP-Höchstbeträge (Caps) vereinbart.

Zusätzlich wird für neue Vorstandsmitglieder und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern seit dem Jahr 2020 eine Maximalvergütung festgelegt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt gemäß dem neuen Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden 9 Mio. Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6 Mio. Euro. Unter Maximalvergütung versteht HOCHTIEF dabei den Gesamtpersonalaufwand für das Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr.

Im Rahmen der stattgefundenen Wiederbestellungen bzw. Neubestellungen wurde eine entsprechende Maximalvergütung mit Juan Santamaría Cases, Ignacio Legorburo, Peter Sassenfeld und Martina Steffen vereinbart. Eine Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 kann erst in den Geschäftsjahren 2026 bis 2028 nach der Ausübung des Long-Term-Incentive-Plans 2023, der für das Geschäftsjahr 2022 gewährt wird, durchgeführt werden.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System und die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung. Dabei berücksichtigt er auch 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).

Die Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung erfolgt bisher auf der Basis eines Vergleichs der Vergütungen der im MDAX notierten Unternehmen. Betrachtet man für HOCHTIEF die Index-Zuordnung sowie die Unternehmenskennzahlen Umsatz, Mitarbeitendenanzahl und Marktkapitalisierung, ist der MDAX-Vergleich ein valider Vergleichsmarkt.

Im Rahmen der vertikalen Angemessenheitsprüfung stellt der Aufsichtsrat sowohl auf die Vergütung der Führungskräfte als auch der Belegschaft in Deutschland im Zeitverlauf ab.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbestandteile Ausgestaltung

Zielsetzung und Strategiebezug

	Festvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird.	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider • Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern
	Nebenleistungen	Kosten für Vorsorgeuntersuchungen, Versicherungen, der nach steuerlichen Richtlinien anzusetzende Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens, Expatriationkosten, Steuerberatungskosten (die durch Berücksichtigung ausländischer Einkünfte aus der Tätigkeit für HOCHTIEF entstehen)	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Kosten und Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit in Verbindung stehen
Variable Vergütung	Short-Term-Incentive-Plan (STIP)	Einjährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen)	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr • Setzt Anreize für ein profitables Wachstum sowie für einen stabilen Cashflow • Berücksichtigt den operativen Erfolg auf Konzernebene • Verankert die Nachhaltigkeitsstrategie in der Vorstandsvergütung
	Long-Term-Incentive-Plan I (LTIP I)/ Aktienbesitz (Share Ownership)	Mehrfährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Übertragung von Aktien.	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktpformance • Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder
	Long-Term-Incentive-Plan II (LTIP II)	Mehrfährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Gewährung eines jährlich aufzulegenden Long-Term-Incentive-Plans.	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktpformance sowie einen stabilen Cashflow • Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder
	Versorgungsentgelt/ Pensionszusagen	<ul style="list-style-type: none"> • Neu bestellte Vorstandsmitglieder (ab 2021) erhalten ein Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt wird. • Die anderen Vorstände haben eine einzelvertragliche Pensionszusage, die eine Inanspruchnahme der Pension frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen einer adäquaten Altersversorgung
	Maximalgesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung kann auf null sinken oder auf 200 % steigen. • Höchstbeträge (Caps) bei den Long-Term-Incentive Plänen. • Bei Vorstandsmitgliedern, die dem neuen Vergütungssystem unterliegen, liegt die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden bei 9 Mio. Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei maximal 6 Mio. Euro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von unkontrolliert hohen Auszahlungen
	Malus-/Clawback-Regelung	<ul style="list-style-type: none"> • Herabsetzungsrecht nach § 87 Abs. 2 AktG • Bei Vorstandsmitgliedern, die dem neuen Vergütungssystem unterliegen, kann eine Reduktion bzw. Rückforderung der variablen Vergütungsbestandteile bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien erfolgen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung der Angemessenheit der variablen Vergütung • Sicherstellung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung
	Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall	<ul style="list-style-type: none"> • Im Fall der Arbeitsunfähigkeit bleibt der Anspruch auf das feste Jahresgehalt und die anteiligen Ansprüche der variablen Vergütung für die Dauer von 12 Monaten erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen einer adäquaten Krankengeldregelung
	Regelungen im Falle der Beendigung des Dienstvertrags	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einer vorzeitigen Beendigung werden Abfindungszahlungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). • Kein Sonderkündigungs- oder Abfindungsrecht bei einem Kontrollwechsel (Change of Control) • Bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags erhalten die Vorstandsmitglieder, die vor 2021 bestellt wurden, eine Abfindung in Höhe der Festvergütung für ein Jahr. • Bei einer Vertragsauflösung werden mehrjährige variable Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. • Die Dienstverträge sehen kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Der Aufsichtsrat ist befugt, in geeigneten Fällen nach pflichtgemäßem Ermessen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot (mit Karenzentschädigung) zu vereinbaren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex • Unangemessen hohe Zahlungen sollen vermieden werden
	Nebentätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • 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 Aufsichtsrats 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 Nichtanrechnung der Vergütung entscheiden. • In neuen Vorstandsverträgen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern ab dem Jahr 2020 ist geregelt, dass bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate der Aufsichtsrat entscheidet, ob und inwieweit die Vergütung auch in diesen Fällen anzurechnen ist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fokussierung auf die Vorstandstätigkeit • Unangemessene Zahlungen sollen vermieden werden

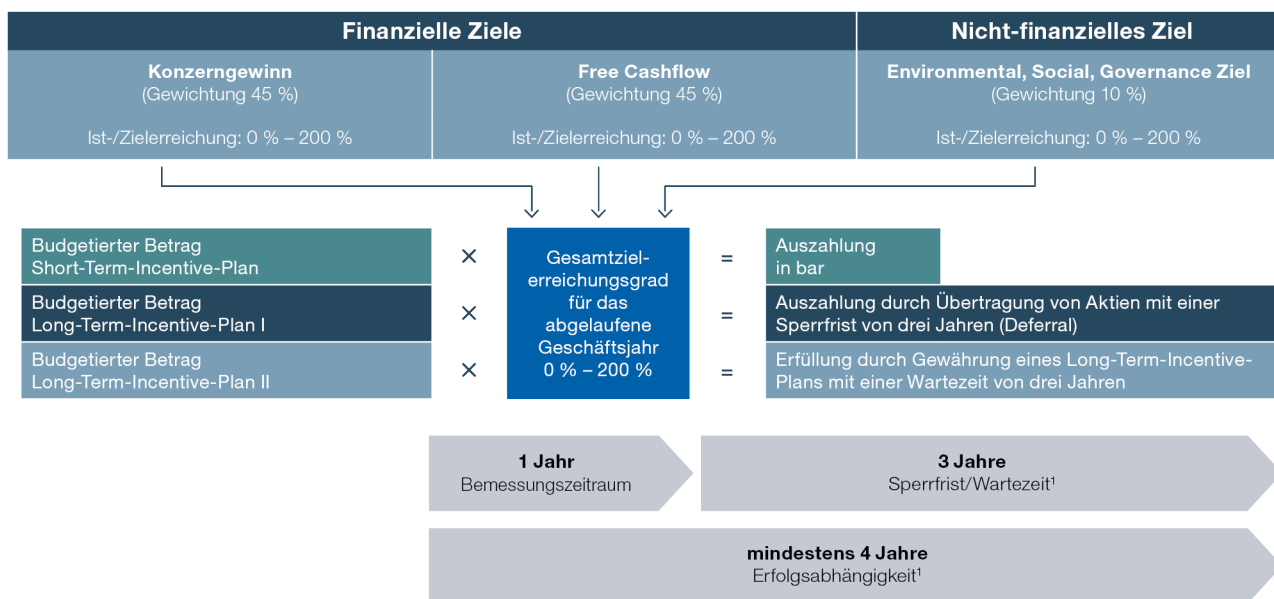
Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wurde monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhielten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Dazu zählte im Wesentlichen der nach steuerlichen Richtlinien anzusetzende Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens und vermögenswerter Vorteile.

Variable Vergütung



¹ Für den letzten Altvertrag gilt noch eine Sperrfrist von 2 Jahren, somit liegt die Erfolgsabhängigkeit in diesem Fall bei 3 Jahren.

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionäre, Kunden, Mitarbeitenden sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus jährliche Ziele finanzieller und nichtfinanzieller 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.

Leistungskriterien	Gewichtung	Anreizwirkung und Strategiebezug
Konzerngewinn	45 %	Die Generierung des Nettogewinns ermöglicht es dem Konzern, ins Geschäft zu reinvestieren, Wachstumschancen zu nutzen und Gewinne an Aktionäre auszuschütten.
Bereinigter Free Cashflow	45 %	Die Konzentration auf Cashbacked-Profits sichert die Qualität dieser Gewinne und erfordert, dass sich das Management auf den Free Cashflow fokussiert.
ESG-Ziel 2022 1. Integration von ESG-Themen in das Risikomanagementsystem der Gruppe 2. Aufgliederung der ESG-Ziele in Aktionspläne für jede Geschäftseinheit	10 %	Beide ESG-Ziele sind wichtig für die Implementierung des verabschiedeten Nachhaltigkeitsplans 2025.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist regelmäßig zu 90% an finanzielle Ziele und zu 10% an ein nichtfinanzielles 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.

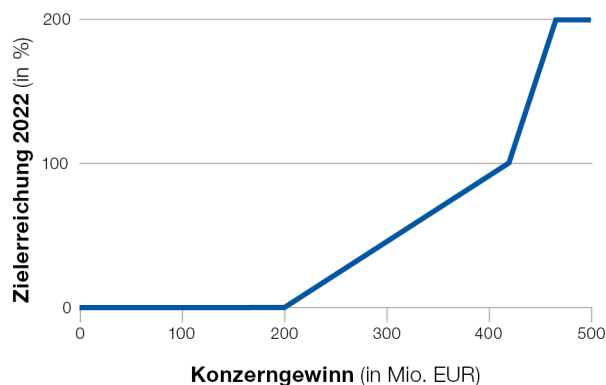
Zusätzlich wird als nichtfinanzielles Ziel ein ESG-Ziel berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und bleibt befugt, auch zwei oder drei ESG-Ziele festzulegen und insoweit gegebenenfalls auch den Anteil der ESG-Ziele auf 20% zu erhöhen.

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 des 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%.

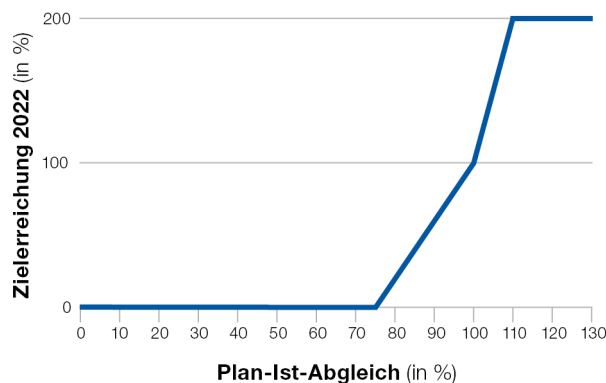
Der Aufsichtsrat wird jeweils vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der Planung die Ziele für die Kenngrößen Konzerngewinn, (bereinigter) Free Cashflow und das ESG-Ziel festlegen. Die Festlegung erfolgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.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

Konzerngewinn

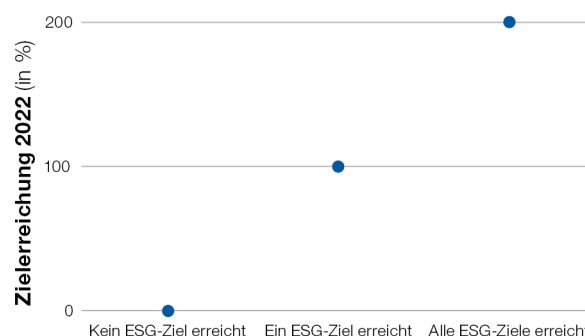


Bereinigter Free Cashflow



Für das Geschäftsjahr 2022 orientierte sich der Gesamtzielerreichungsgrad der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zu 90 Prozent an finanziellen Zielen und zu zehn Prozent an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Im Geschäftsjahr 2022 lag der Konzerngewinn bei 481,8 Mio. Euro. Somit wurde für dieses finanzielle Ziel eine Zielerreichung in Höhe von 200% erzielt. Da der Plan-Ist-Abgleich des bereinigten Free Cashflows bei 138,7% lag, wurde für dieses finanzielle Ziel im Geschäftsjahr 2022 eine Zielerreichung von 200% erreicht. Zusätzlich wurden für 2022 folgende nichtfinanzielle ESG-Ziele festgelegt. Erstens die Integration von ESG-Themen in das Risikomanagementsystem der Gruppe und zweitens die Aufgliederung der ESG-Ziele in Aktionspläne für jede Geschäftseinheit. Beide ESG-Ziele sind wichtig für die Implementierung des verabschiedeten Nachhaltigkeitsplans 2025. Da beide ESG-Ziele im Geschäftsjahr umgesetzt wurden, wurden die nichtfinanziellen Ziele zu 200% erfüllt. Berechnet man somit unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtung den Gesamtzielerreichungsgrad für die variable Vergütung, dann liegt dieser für das Geschäftsjahr 2022 bei 200%.

ESG-Ziele



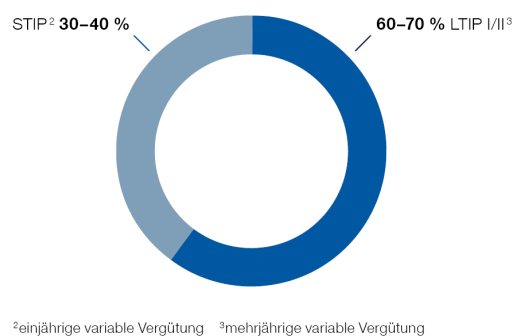
Gesamtzielerreichungsgrad 2022 der variablen Vergütung (STIP/LTIP I/LTIP II)

	Zielerreichung	Gewichtung	Ergebnis
Konzerngewinn	200%	45%	90%
Bereinigter Free Cashflow	200%	45%	90%
ESG-Ziele	200%	10%	20%
Gesamtzielerreichungsgrad			200%

	Zielvergütung bei 100% (Budgetierter Betrag)			Gewährter und geschuldeter Betrag für das Geschäftsjahr 2022 auf Basis des Gesamtzielerreichungsgrads		
	Short-Term-Incentive-Plan	Long-Term-Incentive-Plan I	Long-Term-Incentive-Plan II	Short-Term-Incentive-Plan	Long-Term-Incentive-Plan I	Long-Term-Incentive-Plan II
Santamaría Cases (anteilig ab Eintritt)	146	121	121	291	242	242
Fernández Verdes (anteilig bis Austritt)	495	392	392	990	783	783
Legorburo	213	213	213	426	426	426
von Matuschka	244	244	244	487	487	487
Sassenfeld	426	426	426	853	853	853
Steffen	213	213	213	427	427	427

Abhängig von der individuellen Vergütungsstruktur des Vorstandsmitglieds wird 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 Sperrfrist¹ kann das Vorstandsmitglied über die dividendenberechtigten Aktien frei verfügen (LTIP I – Deferral). Damit ist sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder HOCHTIEF-Aktien besitzen (Share Ownership).

Variable Vergütung



¹ Für den letzten Altvertrag gilt noch eine Sperrfrist von zwei Jahren.

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 Erfolgsabhängigkeit¹ unterliegen.

Durch den Long-Term-Incentive-Plan werden den Vorstandsmitgliedern Performance-Stock-Awards (PSA) gewährt. Dazu wird der Betrag aus der Vergütungskomponente LTIP II mithilfe 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 Cashflow 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.



¹ Für den letzten Altvertrag gilt noch eine Sperrfrist von zwei Jahren, somit liegt die Erfolgsabhängigkeit in diesem Fall bei drei Jahren.

Im Geschäftsjahr 2022 ausgeübte Long-Term-Incentive-Pläne

	Anzahl PSA	Ausübungszeitraum	LTIP 2018		Performance Bonus abhängig von der Entwicklung des bereinigten Free Cashflows für das GJ 2021	Auszahlungsbetrag (in Tsd. EUR)
			Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	Schlusskurs bei Ausübung (in EUR)		
Fernández Verdes	5.714	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2020 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2022	533,70	52,98	54,80%	469
Legorburo	1.715			53,00	54,80%	141
von Matuschka	1.960			54,56	54,80%	166
Sassenfeld	3.430			54,16	54,80%	288
Gesamt	12.819					1.064

Gewährte und noch nicht ausgeübte Long-Term-Incentive-Pläne¹

	Anzahl PSA	LTIP 2019		Anzahl PSA	LTIP 2021		Anzahl PSA	LTIP 2022		Aufwand (in Tsd. EUR)	
		Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)		Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)		Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	2021	2022
Fernández Verdes	6.344	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2021 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2023	477,12	0	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2023 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2025	292,95	1.344	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2024 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2026	261,03	86	-474
Legorburo	1.905			1.534			403			65	-92
von Matuschka	2.177			1.754			461			86	-101
Sassenfeld	3.809			3.069			807			151	-178
Steffen	–	2023		–			118			–	3
Gesamt	14.235			6.357			3.133			388	-842

¹ Für das Geschäftsjahr 2019 wurde im Jahr 2020 kein LTIP 2020 gewährt.

Aktienbesitz (Share Ownership)

Aufgrund der Gewährung der LTIP-I-Komponente in Aktien besitzen die Mitglieder des Vorstands die folgenden gesperrten HOCHTIEF-Aktien:

	Anzahl gesperrter Aktien zum 31.12.2022 aus der Gewährung der LTIP Komponente I der letzten zwei/drei Jahre	Wert auf Basis des Durchschnittskurses der HOCHTIEF-Aktie ² im Jahr 2022 (in Tsd. EUR)	Wert als Prozentsatz zur Festvergütung
Fernández Verdes ¹	1.355	76	10%
Legorburo	1.657	93	25%
von Matuschka	1.752	98	23%
Sassenfeld	3.266	184	25%
Steffen	117	7	2%

¹ Marcelino Fernández Verdes hat auf die Auszahlung seiner variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 verzichtet.

² Der Jahresdurchschnittskurs der HOCHTIEF-Aktie lag bei 56,22 Euro.

Versorgungsentgelt/Pensionszusagen

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem Jahr 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.

Alle Mitglieder des Vorstands, die vor 2021 bestellt wurden, 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 Prozent der letzten Festvergütung. Die Hinterbliebenenversorgung beträgt 60 Prozent des Pensionsanspruchs. Der Personalausschuss überprüft bei erheblichen Vertragsveränderungen das Versorgungsniveau der Vorstandsmitglieder und den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Pensionsaufwand für das Unternehmen. Mithilfe 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 beziehungsweise Hinterbliebenenversorgung wird gemäß § 16 BetrAVG alle drei Jahre überprüft und um die Steigerung des Verbraucherpreisindex für Deutschland im Vergleichszeitraum angepasst.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den für das Geschäftsjahr 2022 angefallenen Pensionsaufwand sowie über die Höhe der Pensionsverpflichtungen der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß IFRS:

(In Tsd. EUR)		Dienstzeitaufwand bzw. Versorgungsentgelt	Zinsaufwand	Summe	Barwert der Pensionszusage
Santamaría Cases – ab 20.07.2022 (Versorgungsentgelt)	2022	65	–	65	–
	2021	–	–	–	–
Fernández Verdes – bis 19.07.2022	2022	1.602	210	1.812	13.444
	2021	1.621	145	1.766	16.002
Legorburo	2022	316	33	349	1.706
	2021	331	23	354	2.544
von Matuschka	2022	357	38	395	2.033
	2021	374	26	400	2.880
Sassenfeld	2022	627	91	718	4.512
	2021	657	65	722	6.966
Steffen – ab 16.09.2021 (Versorgungsentgelt)	2022	110	–	110	–
	2021	31	–	31	–
Vorstand gesamt	2022	3.077	372	3.449	21.695
	2021	3.014	259	3.273	28.392

Malus-/Clawback-Regelung

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

Darüber hinaus wurden in neuen Vorstandsverträgen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern seit dem Jahr 2020 Malus-/Clawback-Regelungen vertraglich integriert, die eine Reduktion beziehungsweise Rückforderung variabler 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.

Im vergangenen Geschäftsjahr kam es zu keiner Reduzierung oder Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen durch den Aufsichtsrat.

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 zwölf Monaten, jedoch nicht über die Gültigkeit des Dienstvertrags hinaus. Entsprechendes gilt, wenn das Vorstandsmitglied an der Ausübung seiner Tätigkeit durch andere, durch von ihm nicht verschuldete Gründe verhindert ist.

Im Geschäftsjahr gab es keinen entsprechenden Krankheitsfall.

Regelungen im Falle der Beendigung des Dienstvertrags

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Abfindungszahlungen an die Vorstände 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 Vorstandsmitglieder, die vor 2021 bestellt wurden, 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.

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

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

Im Jahr 2022 wurde mit Herrn Fernández Verdes eine Beendigungsvereinbarung getroffen, mit der der bestehende Vertrag vier Monate früher beendet wurde, damit im Interesse der Gesellschaft die Implementierung seines Nachfolgers zu einem geeigneten Zeitpunkt ermöglicht wurde. In der Beendigungsvereinbarung wurde vereinbart, dass Herr Fernández Verdes so gestellt wird, als wenn sein Vertrag im November 2022 zum Vertragsende beendet hätte. Die variablen Vergütungsbestandteile werden nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt.

Kredite und Vorschüsse

Keinem Vorstandsmitglied wurden Kredite oder Vorschüsse gewährt.

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 Aufsichtsrats übernommen werden. Vergütungen für die Wahrnehmung von Mandaten in Gremien anderer Unternehmen, an denen HOCHTIEF unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung hält, wurden nicht an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt beziehungsweise auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Nur in besonderen Fällen kann der Aufsichtsrat sich für eine Nichtanrechnung der Vergütung entscheiden. Im Geschäftsjahr wurden alle entsprechenden Nebentätigkeiten angerechnet.

Darüber hinaus wurde 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.

Von den betroffenen Vorstandsmitgliedern hat es im Geschäftsjahr keine Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate gegeben.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2021 und 2022. Unter „Gewährte und geschuldete Vergütung“ wird die Vergütung dargestellt, die für die vollständig erbrachte Tätigkeit des jeweiligen Geschäftsjahres dem Vorstandsmitglied vertraglich zusteht.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Santamaría Cases Vorstandsvorsitzender Eintritt: 20.07.2022				Fernández Verdes Vorstandsvorsitzender Eintritt: 15.04.2012 Austritt: 19.07.2022				Legorburo Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014			
	2021		2022 (anteilig ab Eintritt)		2021		2022 (anteilig bis Austritt)		2021		2022	
(In Tsd. EUR)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)
Festvergütung	–	–	215	20,24	1.324	72,51	753	22,67	354	70,10	365	22,00
Nebenleistungen	–	–	7	0,66	15	0,82	13	0,39	16	3,17	16	0,96
Summe	–	–	222	20,90	1.339	73,33	766	23,06	370	73,27	381	22,96
Einjährige variable Vergütung												
Short-Term-Incentive-Plan für 2021	–	–	–	–	189	10,35	–	–	45	8,91	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2022	–	–	291	27,40	–	–	990	29,80	–	–	426	25,68
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Plan I für 2021 ¹	–	–	–	–	149	8,16	–	–	45	8,91	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2022 ¹	–	–	242	22,79	–	–	783	23,57	–	–	426	25,68
Long-Term-Incentive-Plan II für 2021 ^{2,3} (LTIP 2022 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	–	–	149	8,16	–	–	45	8,91	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2022 ^{2,3} (LTIP 2023 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	242	22,79	–	–	783	23,57	–	–	426	25,68
Summe	–	–	997	94	1.826	100	3.322	100	505	100	1.659	100
Versorgungsentgelt	–	–	65	6	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Gesamtvergütung	–	–	1.062	100	1.826	100	3.322	100	505	100	1.659	100

Gewährte und geschuldete Vergütung

	von Matuschka Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014				Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2021		2022		2021		2022		2021 (anteilig ab Eintritt)		2022	
(In Tsd. EUR)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)
Festvergütung	413	69,41	426	22,23	709	70,76	731	22,06	104	58,76	366	20,72
Nebenleistungen	29	4,87	29	1,51	23	2,30	23	0,69	3	1,69	9	0,51
Summe	442	74,28	455	23,74	732	73,06	754	22,75	107	60,45	375	21,23
Einjährige variable Vergütung												
Short-Term-Incentive-Plan für 2021	51	8,57	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2022	–	–	487	25,42	–	–	853	25,75	–	–	427	24,18
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Plan I für 2021 ¹	51	8,57	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2022 ¹	–	–	487	25,42	–	–	853	25,75	–	–	427	24,18
Long-Term-Incentive-Plan II für 2021 ^{2,3} (LTIP 2022 – Laufzeit 5 Jahre)	51	8,57	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2022 ^{2,3} (LTIP 2023 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	487	25,42	–	–	853	25,75	–	–	427	24,18
Summe	595	100	1.916	100	1.002	100	3.313	100	146	82	1.656	94
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	31	18	110	6
Summe Gesamtvergütung	595	100	1.916	100	1.002	100	3.313	100	177	100	1.766	100

¹ Übertragung von Aktien mit einer drei- bzw. zweijährigen Sperrfrist

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.** bis **Fehler! Textmarke nicht definiert.**)/Wert zum Gewährungszeitpunkt

³ Bei Vollendung des 65. Lebensjahres, Eintritt in den Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit oder einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses dürfen die Performance-Stock-Awards weiterhin ausgeübt werden.

Angabe der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Der Dienstvertrag mit Herrn Fernández Verdes wurde vier Monate früher zum 19. Juli 2022 beendet, um im Interesse der Gesellschaft die Implementierung seines Nachfolgers zu einem geeigneten Zeitpunkt zu ermöglichen. Die entsprechende feste Vergütung wurde in Höhe von 455 Tsd. Euro (21,76%) als Abfindung gezahlt. Darüber hinaus werden Herrn Fernández Verdes für die Zeit nach seiner aktiven Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender ebenfalls variable Vergütungsbestandteile gewährt, als wenn sein Vertrag im November 2022 zum Vertragsende beendet hätte. Die Short-Term-Incentive-Komponente für diesen Zeitraum liegt bei 601 Tsd. Euro (28,74%) und die Long-Term-Incentive-Komponenten I und II betragen jeweils 475 Tsd. Euro (22,72%). Die variablen Vergütungsbestandteile werden nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. Gemäß Pensionsvertrag hat Herr Fernández Verdes für die Zeit ab 21. November 2022 eine Pension in Höhe von 85 Tsd. Euro (4,07%) erhalten. Insgesamt erhält Herr Fernández Verdes für den Zeitraum 20. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von 2.091 Tsd. Euro (100%).

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2022 Beträge in Höhe von 3.702 Tsd. Euro (Vorjahr 4.296¹ Tsd. Euro) gezahlt.

Vergütungsbericht der Mitglieder des Aufsichtsrats

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2015 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ausschließlich eine feste Vergütung. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2021 wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats einschließlich der Vergütungsregelung in § 18 der Satzung bestätigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 18 Abs. 1 der Satzung eine feste Vergütung, die sich für jedes Mitglied auf 65.000 Euro jährlich beläuft, sowie ein Sitzungsgeld, das pro Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses 2.000 Euro und pro Teilnahme an einer Sitzung eines sonstigen Ausschusses des Aufsichtsrats 1.500 Euro beträgt. Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats den Ersatz ihrer Auslagen, einschließlich der etwaigen auf ihre Bezüge entfallenden Umsatzsteuer.

Gemäß § 18 Abs. 2 der Satzung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache, sein Stellvertreter und die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten je das Zweifache und die sonstigen Mitglieder der Ausschüsse je das 1,5-Fache der vorstehend genannten festen Vergütung. Hat ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere dieser Ämter inne, erhält es nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Die feste Vergütung sowie die Sitzungsgelder werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung sowie der Sitzungsgelder im Januar 2023.

Angaben zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021

Der Aufwand für die Festvergütung und die Sitzungsgelder sowie die Vergütung für Mandate bei Konzerngesellschaften betrug 2.271 Tsd. Euro für das Geschäftsjahr 2022 (Vorjahr 2.245 Tsd. Euro/ohne Umsatzsteuer).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge der gesamten Vergütung im Vergleich zum Vorjahr. Darüber hinaus erhielten einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, die Mandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, für die Tätigkeit Vergütungen, die ebenfalls in der Tabelle aufgeführt sind.

¹ Enthalten sind die für das Vorjahr noch individualisierten Vergütungsangaben ehemaliger Vorstandsmitglieder, da personenbezogene Angaben nach Ablauf der in § 162 Abs. 5 geregelten 10-Jahresfrist zu unterlassen sind.

	2021		2022		2021		2022	
	Feste Vergütung (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Feste Vergütung (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Sitzungsgeld (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Sitzungsgeld (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent
(In EUR)								
Pedro López Jiménez	195.000	54,12	195.000	53,78	15.000	4,16	18.000	4,96
Matthias Maurer	130.000	84,69	130.000	86,67	23.500	15,31	20.000	13,33
Fritz Bank (ab 06.05.2021)	63.646	79,91	97.500	85,90	10.000	12,56	16.000	14,10
Beate Bell	97.500	86,67	97.500	85,53	15.000	13,33	16.500	14,47
Christoph Breimann	65.000	84,42	80.347	83,39	12.000	15,58	16.000	16,61
Carsten Burckhardt	97.500	84,42	97.500	88,24	18.000	15,58	13.000	11,76
José Luis del Valle Pérez	97.500	35,74	97.500	35,71	25.000	9,16	26.000	9,52
Natalie Drews (ab 04.06.2021)	46.854	82,41	97.500	85,53	4.000	7,04	16.500	14,47
Ángel García Altozano	130.000	85,53	110.410	84,66	22.000	14,47	20.000	15,34
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	65.000	86,67	95.694	87,24	10.000	13,33	14.000	12,76
Patricia Geibel-Conrad (bis 19.10.2022)	97.500	81,59	78.271	83,03	22.000	18,41	16.000	16,97
Arno Gellweiler (bis 06.05.2021)	34.125	81,98	–	–	7.500	18,02	–	–
Luis Nogueira Miguelsanz	97.500	81,59	97.500	82,98	22.000	18,41	20.000	17,02
Nikolaos Paraskevopoulos	97.500	89,04	97.500	89,04	12.000	10,96	12.000	10,96
Sabine Roth (bis 06.05.2021)	34.125	73,98	–	–	12.000	26,02	–	–
Nicole Simons	97.500	81,93	97.500	82,98	17.500	14,71	20.000	17,02
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (ab 19.10.2022)	–	–	18.236	90,12	–	–	2.000	9,88
Klaus Stümper	97.500	79,59	97.500	79,92	25.000	20,41	24.500	20,08
Christine Wolff	97.500	86,67	97.500	84,42	15.000	13,33	18.000	15,58
Aufsichtsrat gesamt	1.641.250	73,10	1.682.958	74,12	287.500	12,80	288.500	12,71

	2021		2022		2021		2022	
	Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der HOCHTIEF Aktiengesellschaft	in Prozent	Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der HOCHTIEF Aktiengesellschaft	in Prozent	Gesamtbezüge (ohne Umsatzsteuer)	Gesamtbezüge (ohne Umsatzsteuer)		
(In EUR)								
Pedro López Jiménez	150.304	41,72	149.558	41,25	360.304		362.558	
Matthias Maurer	–	–	–	–	153.500		150.000	
Fritz Bank (ab 06.05.2021)	6.000	7,53	–	–	79.646		113.500	
Beate Bell	–	–	–	–	112.500		114.000	
Christoph Breimann	–	–	–	–	77.000		96.347	
Carsten Burckhardt	–	–	–	–	115.500		110.500	
José Luis del Valle Pérez	150.304	55,10	149.558	54,77	272.804		273.058	
Natalie Drews (ab 04.06.2021)	6.000	10,55	–	–	56.854		114.000	
Ángel García Altozano	–	–	–	–	152.000		130.410	
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	–	–	–	–	75.000		109.694	
Patricia Geibel-Conrad (bis 19.10.2022)	–	–	–	–	119.500		94.271	
Arno Gellweiler (bis 06.05.2021)	–	–	–	–	41.625		–	
Luis Nogueira Miguelsanz	–	–	–	–	119.500		117.500	
Nikolaos Paraskevopoulos	–	–	–	–	109.500		109.500	
Sabine Roth (bis 06.05.2021)	–	–	–	–	46.125		–	
Nicole Simons	4.000	3,36	–	–	119.000		117.500	
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (ab 19.10.2022)	–	–	–	–	–		20.236	
Klaus Stümper	–	–	–	–	122.500		122.000	
Christine Wolff	–	–	–	–	112.500		115.500	
Aufsichtsrat gesamt	316.608	14,10	299.116	13,17	2.245.358		2.270.574	

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zu den Ertragskennzahlen dar.

(Vergütungsangaben in Tsd. Euro bzw. Veränderung in %)	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022
Ertragskennzahlen					
Operativer Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	477	- 5 %	454	+ 15 %	522
Nominaler Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	427	- 51 %	208	+ 132 %	482
Jahresüberschuss nach HGB der HOCHTIEF Aktiengesellschaft (Mio. EUR)	524	- 70 %	157	+ 85 %	291
Belegschaftsvergütung¹					
Belegschaft der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in Deutschland	73	+ 2 %	75	+ 5 %	79
Vorstandsvergütung					
Amtierende Vorstandsmitglieder					
Juan Santamaría Cases (Mitglied des Vorstands ab 20.7.2022)	–	–	–	–	1.062
Marcelino Fernández Verdes (Mitglied des Vorstands bis 19.7.2022)	1.333	+ 37 %	1.826	+ 82 %	3.322
Ignacio Legorburo	895	- 44 %	505	+ 229 %	1.659
Nikolaus von Matuschka	1.041	- 43 %	595	+ 222 %	1.916
Peter Sassenfeld	1.775	- 44 %	1.002	+ 231 %	3.313
Martina Steffen (Mitglied des Vorstands ab 16.9.2021)	–	–	177	+ 898 %	1.766
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Marcelino Fernández Verdes (Mitglied des Vorstands bis 19.7.2022)	–	–	–	–	2.091
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	4.134 ²	+ 4 %	4.296 ²	- 14 %	3.702
Aufsichtsratsvergütung					
Amtierende Aufsichtsräte					
Pedro López Jiménez	354	+ 2 %	360	+ 1 %	363
Matthias Maurer	150	+ 2 %	154	- 3 %	150
Fritz Bank (Mitglied des Aufsichtsrats ab 6.5.2021)	–	–	80	+ 43 %	114
Beate Bell	111	+ 1 %	113	+ 1 %	114
Christoph Breimann	77	0 %	77	+ 25 %	96
Carsten Burckhardt	116	0 %	116	- 4 %	111
José Luis del Valle Pérez	264	+ 3 %	273	0 %	273
Natalie Drews (Mitglied des Aufsichtsrats ab 4.6.2021)	–	–	57	+ 100 %	114
Ángel García Altozano	150	+ 1 %	152	- 14 %	130
Dr. rer. Pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	77	- 3 %	75	+ 47 %	110
Patricia Geibel-Conrad (Mitglied des Aufsichtsrats bis 19.10.2022)	118	+ 2 %	120	- 22 %	94
Luis Nogueira Miguelsanz	118	+ 2 %	120	- 2 %	118
Nikolaos Paraskevopoulos	110	0 %	110	0 %	110
Nicole Simons	113	+ 5 %	119	- 1 %	118
Dr. Mirja Steinkamp (Mitglied des Aufsichtsrats ab 19.10.2022)	–	–	–	–	20
Klaus Stümper	119	+ 3 %	123	- 1 %	122
Christine Wolff	111	+ 1 %	113	+ 3 %	116
Ehemalige Aufsichtsräte					
Gellweiler	109	- 62 %	42	–	–
Roth	118	- 61 %	46	–	–

¹ Feste und variable Vergütung aller Mitarbeitenden in Deutschland einschließlich Auszubildenden, Werkstudierenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

² Enthalten sind die für die Jahre 2020 und 2021 noch individualisierten Vergütungsangaben ehemaliger Vorstandsmitglieder, da personenbezogene Angaben nach Ablauf der in § 162 Abs.5 geregelten 10-Jahresfrist zu unterlassen sind.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Für das Geschäftsjahr 2023 plant der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Zielvergütung geringfügig anzupassen.

Eine Veränderung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder ist nicht geplant.

Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung dieses Vergütungsberichts finden Sie auf der HOCHTIEF-Website unter www.hochtief.de/pruefung_verguetungsbericht_2022.

Wiedergabe des Prüfungsvermerks

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der HOCHTIEF Aktiengesellschaft 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die HOCHTIEF Aktiengesellschaft erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Essen, den 27. Februar 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez.
Ufer
Wirtschaftsprüfer

gez.
Salzmann
Wirtschaftsprüferin