

Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht, der Bestandteil des Lageberichts ist, 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 2021 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).

Vergütungsbericht der Mitglieder des Vorstands

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

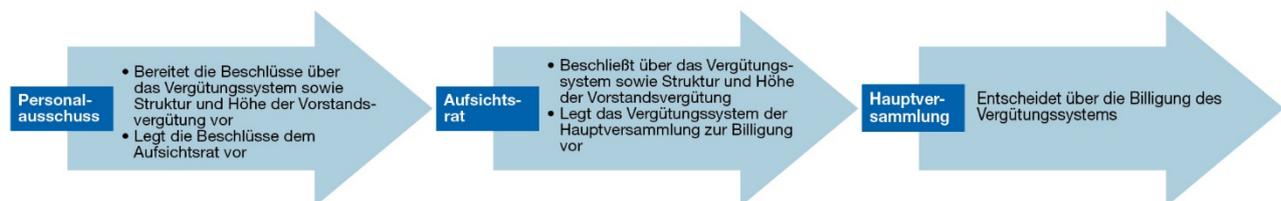
Vergütungssystem

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 September 2021 Martina Steffen (51) zum neuen Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin des Konzerns für drei Jahre bestellt. Sie übernimmt die Verantwortung für das Personalressort und den Bereich Nachhaltigkeit.

Im Rahmen der seit 2020 stattgefundenen Wiederbestellungen bzw. Neubestellung wurden mit Ignacio Legorburo, Peter Sassenfeld und Martina Steffen Dienstverträge nach dem neuen Vergütungssystem vereinbart.

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).

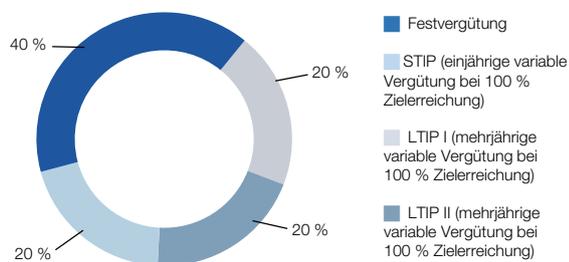
Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

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 (Zieldirektvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand)



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 2020 und 2021.

Zielvergütung	Fernández Verdes Vorstandsvorsitzender Eintritt: 15.04.2012				Legorburo Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014				von Matuschka Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014			
	2020	(in %)	2021	(in %)	2020	(in %)	2021	(in %)	2020	(in %)	2021	(in %)
(In Tsd. EUR)												
Festvergütung	1.300	25,59	1.324	25,42	348	27,10	354	26,78	406	27,38	413	27,10
Nebenleistungen	33	0,65	15	0,29	16	1,25	16	1,21	29	1,96	29	1,90
Summe	1.333	26,24	1.339	25,71	364	28,35	370	27,99	435	29,34	442	29,00
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	854	16,81	870	16,71	203	15,81	207	15,66	232	15,64	236	15,49
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Komponente I ¹	676	13,31	689	13,23	203	15,81	207	15,66	232	15,64	236	15,49
Long-Term-Incentive-Komponente II ² (Laufzeit fünf Jahre)	676	13,31	689	13,23	203	15,81	207	15,66	232	15,64	236	15,49
Summe Zieldirektvergütung	3.539	69,67	3.587	68,88	973	75,78	991	74,97	1.131	76,26	1.150	75,47
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	1.541	30,33	1.621	31,13	311	24,22	331	25,04	352	23,74	374	24,54
Summe Zielgesamtvergütung	5.080	100	5.208	100	1.284	100	1.322	100	1.483	100	1.524	100

Zielvergütung	Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2020	(in %)	2021	(in %)	2020	(in %)	2021	(in %)
(In Tsd. EUR)								
Festvergütung	696	27,25	709	26,98	-	-	104	32,70
Nebenleistungen	20	0,78	23	0,88	-	-	3	0,94
Summe	716	28,03	732	27,86	-	-	107	33,64
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	406	15,90	413	15,72	-	-	60	18,87
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Komponente I ¹	406	15,90	413	15,72	-	-	60	18,87
Long-Term-Incentive-Komponente II ² (Laufzeit fünf Jahre)	406	15,90	413	15,72	-	-	60	18,87
Summe Zieldirektvergütung	1.934	75,73	1.971	75,02	-	-	287	90,25
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	620	24,28	657	25,00	-	-	31	9,75
Summe Zielgesamtvergütung	2.554	100	2.628	100	-	-	318	100

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

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe Seite 256 bis 258)/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 Ignacio Legorburo, Peter Sassenfeld und Martina Steffen vereinbart. Eine Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann erst in den Geschäftsjahren 2025 bis 2027 nach der Ausübung des Long-Term-Incentive-Plans 2022, der für das Geschäftsjahr 2021 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, Mitarbeitendenzahl 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 2021

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, Expatriationskosten, 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)	<p>Einjährige variable Vergütung, abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen)</p> <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)	<p>Mehrfährige variable Vergütung, abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Übertragung von Aktien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktperformance • Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder
	Long-Term-Incentive-Plan II (LTIP II)	<p>Mehrfährige variable Vergütung, abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Gewährung eines jährlich aufzulegenden Long-Term-Incentive-Plans.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktperformance 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 Karenzenschädigung) 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

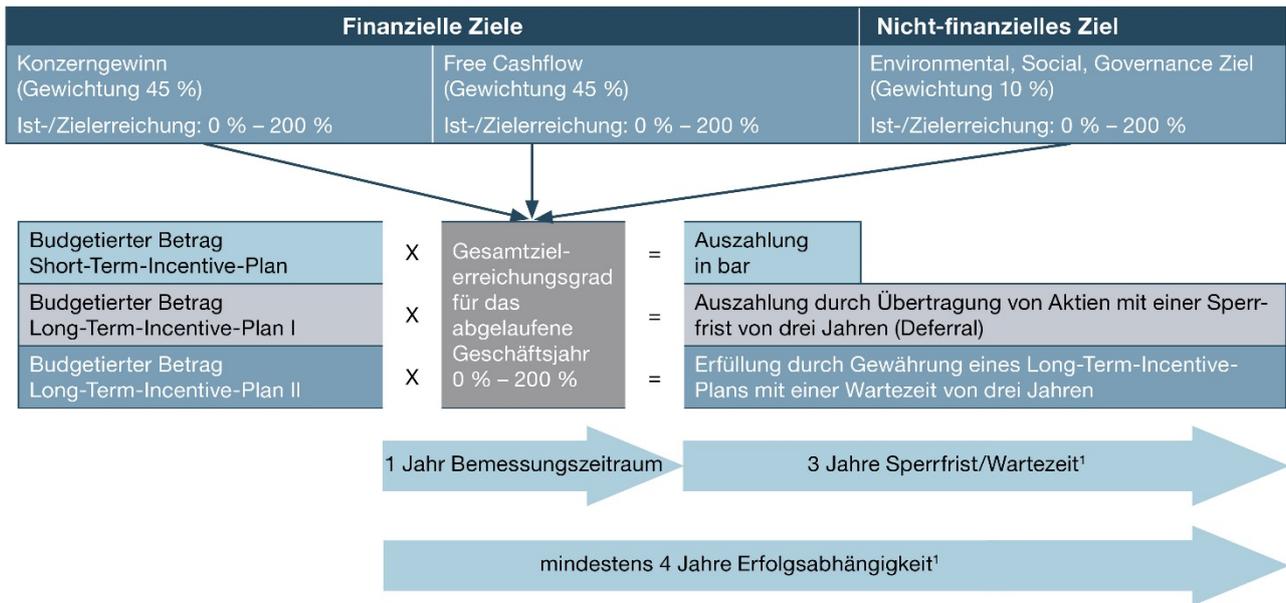
Festvergütung

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 Altverträge gilt noch eine Sperrfrist von 2 Jahren, somit liegt auch die Erfolgsabhängigkeit in diesen Fällen 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 2021 Implementierung eines Compliance-Zertifikats in Amerika	10 %	Mit der Zertifizierung wird sichergestellt, dass das Compliance-System von HOCHTIEF den Anforderungen international anerkannter Prüfungsstandards für Compliance-Management-Systeme entspricht. Bereits der Zertifizierungsprozess als solcher dient der erneuten intensiven Auseinandersetzung mit den intern implementierten Regelungen und Maßnahmen.

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.

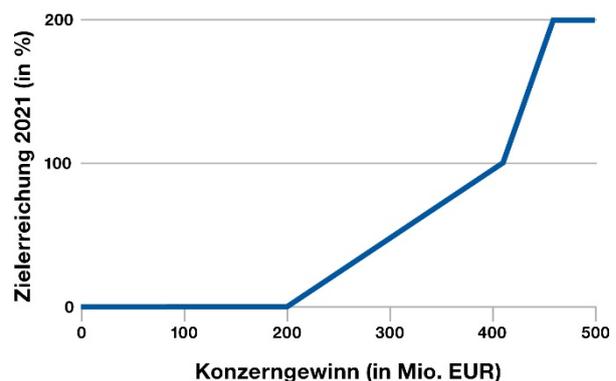
Zusätzlich wird als nichtfinanzielles Ziel ein ESG-Ziel berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und bleibt befugt, auch zwei oder drei ESG-Ziele festzulegen und insoweit gegebenenfalls auch den Anteil der ESG-Ziele auf 20% zu erhöhen.

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%. Innerhalb der Bandbreite entwickelt sich die Zielerreichung linear.

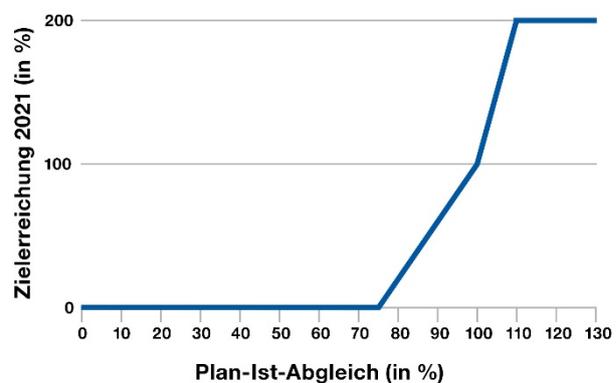
Der Aufsichtsrat wird jeweils vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der Planung die Ziele für die Kenngrößen Konzerngewinn, (bereinigter) Free Cashflow und für das ESG-Ziel festlegen. Die Festlegung erfolgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.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

Konzerngewinn

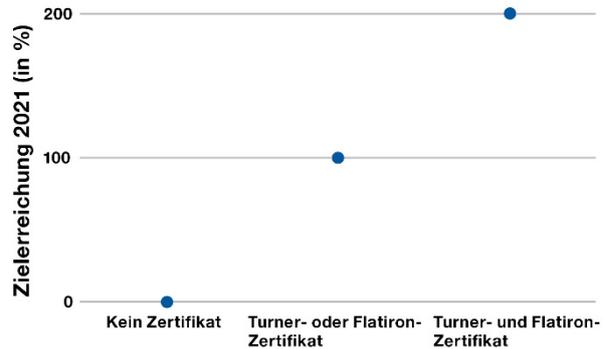


Bereinigter Free Cashflow

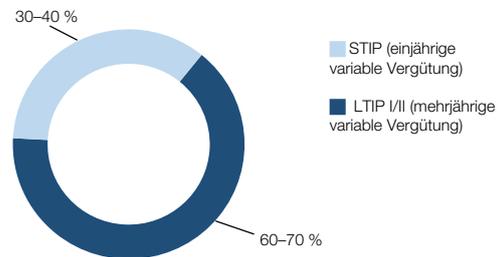


Für das Geschäftsjahr 2021 orientierte sich der Gesamtziel-erreichungsgrad der variablen Vergütung der Vorstandsmit-glieder zu 90 Prozent an finanziellen Zielen und zu zehn Prozent an einem nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziel. Im Geschäftsjahr 2021 lag der Konzerngewinn bei 207,9 Mio. Euro. Somit wurde für dieses finanzielle Ziel eine Zielerrei-chung in Höhe von 3,8 % erzielt. Da der Plan-Ist-Abgleich des bereinigten Free Cashflows bei 54,8 % lag, wurde für dieses finanzielle Ziel im Geschäftsjahr 2021 eine Zielerrei-chung von 0 % erreicht. Zusätzlich wurde für 2021 als nichtfinanzielles ESG-Ziel die Implementierung eines Com-pliance-Zertifikats für die Gesellschaften Turner und Flatiron festgelegt. Mit der Zertifizierung wird sichergestellt, dass das Compliance-System von HOCHTIEF den Anforderun-gen international anerkannter Prüfungsstandards für Com-pliance-Management-Systeme entspricht. Bereits der Zerti-fizierungsprozess als solcher dient der erneuten intensiven Auseinandersetzung mit den intern implementierten Regeln und Maßnahmen. Das ESG-Ziel wurde zu 200% erfüllt, da sowohl die Tochtergesellschaft Turner als auch Flatiron das Compliance-Zertifikat erhalten haben. Berechnet man somit unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtung den Gesamtzielerreichungsgrad für die variable Vergütung, dann liegt dieser für das Geschäftsjahr 2021 bei 21,7 %.

ESG-Ziel / Compliance-Zertifikat Amerika



Variable Vergütung

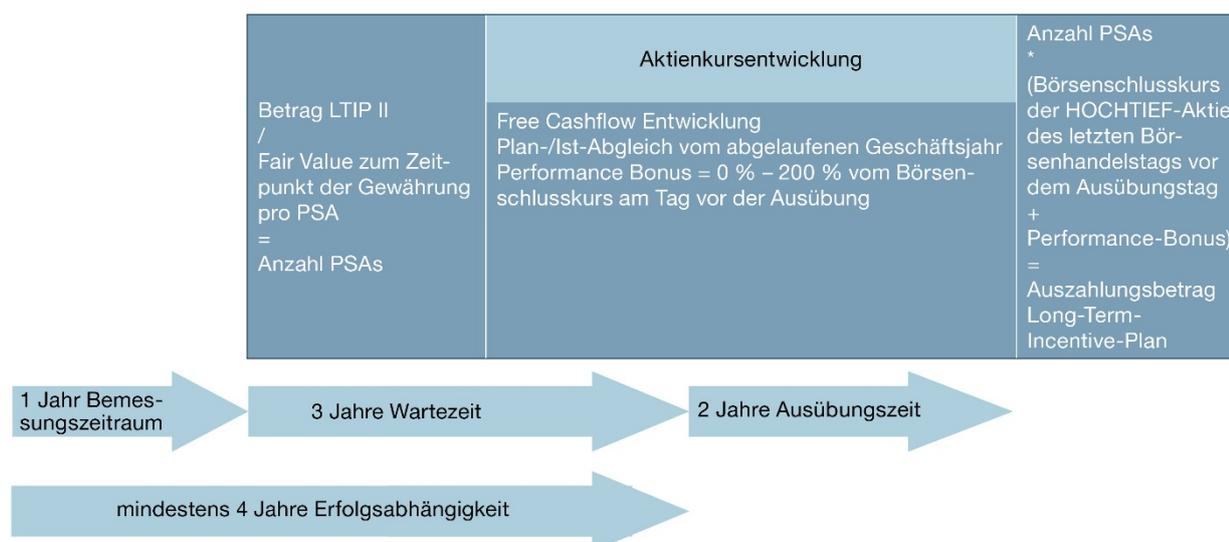


Abhängig von der individuellen Vergütungsstruktur des Vorstandsmitglieds wird etwa ein Drittel der variablen Vergütung bar ausgezahlt (STIP). Darüber hinaus wird rund ein Drittel der variablen Vergütung nach Abzug der Steuern durch Übertragung von Aktien der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in das Depot des 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).

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 Altverträge gilt noch eine Sperrfrist von 2 Jahren, somit liegt auch die Erfolgsabhängigkeit in diesen Fällen bei 3 Jahren.



Im Geschäftsjahr 2021 ausgeübte Long-Term-Incentive-Pläne

	Anzahl PSA	LTIP 2017 Ausübungszeitraum	Auszahlungsbetrag (in Tsd. EUR)
Fernández Verdes	5.449	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses	796
Legorburo	1.734	2019 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2021	253
von Matuschka	1.981		301
Sassenfeld	3.467		527
Gesamt	12.631		

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

	LTIP 2018			LTIP 2019			LTIP 2021			Aufwand (in Tsd. EUR)	
	Anzahl PSA	Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	Anzahl PSA	Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	Anzahl PSA	Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	2020	2021
Fernández Verdes	5.714	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2020 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2022		6.344	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2021 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2023		0	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2023 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2025		334	86
Legorburo	1.715			1.905			1.534			98	65
von Matuschka	1.960		533,70	2.177		477,12	1.754		292,95	112	86
Sassenfeld	3.430			3.809			3.069			196	151
Gesamt	12.819			14.235			6.357			740	388

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 31.12.2021 aus der Gewährung der LTIP Komponente I der letzten zwei/drei Jahre	Wert auf Basis des Durchschnittskurses der HOCHTIEF-Aktie ⁹ im Jahr 2021 (in Tsd. EUR)	Wert als Prozentsatz zur Festvergütung
Fernández Verdes	0 ¹	0	0
Legorburo	1.226 ²	88	25
von Matuschka	1.293 ²	93	23
Sassenfeld	2.453 ²	176	25

¹ Marcelino Fernández Verdes hat auf die Auszahlung seiner variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 verzichtet.

² Die Mitglieder des Vorstands haben auf die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet.

³ Der Jahresdurchschnittskurs der HOCHTIEF-Aktie lag bei 71,66 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 2021 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
Fernández Verdes	2021	1.621	145	1.766	16.002
	2020	1.541	163	1.704	14.472
Legorburo	2021	331	23	354	2.544
	2020	311	25	336	2.307
von Matuschka	2021	374	26	400	2.880
	2020	352	28	380	2.616
Sassenfeld	2021	657	65	722	6.966
	2020	620	74	694	6.545
Steffen (Versorgungsentgelt)	2021	31	–	31	–
	2020	–	–	–	–
Vorstand gesamt	2021	3.014	259	3.273	28.392
	2020	2.824	290	3.114	25.940

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 ihn 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 2021 wurden keine Beendigungsvereinbarungen getroffen.

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 keine Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate im Geschäftsjahr gegeben.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung in den Geschäftsjahren 2021 und 2020

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2020 und 2021. 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

(In Tsd. EUR)	Fernández Verdes Vorstandsvorsitzender Eintritt: 15.04.2012				Legoburo Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014				von Matuschka Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	(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	1.300	97,52	1.324	72,51	348	38,88	354	70,10	406	39,00	413	69,41
Nebenleistungen	33	2,48	15	0,82	16	1,79	16	3,17	29	2,79	29	4,87
Summe	1.333	100,00	1.339	73,33	364	40,67	370	73,27	435	41,79	442	74,28
Einjährige variable Vergütung												
Short-Term-Incentive-Plan für 2020	0 ¹	0,00	–	–	177	19,78	–	–	202	19,40	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2021	–	–	189	10,35	–	–	45	8,91	–	–	51	8,57
Mehrfährige variable Vergütung												
Long-Term-Incentive-Plan I für 2020 ¹	0 ⁴	0,00	–	–	177	19,78	–	–	202	19,40	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2021 ¹	–	–	149	8,16	–	–	45	8,91	–	–	51	8,57
Long-Term-Incentive-Plan II für 2020 ^{2,3} (LTIP 2021 – Laufzeit 5 Jahre)	0 ⁴	0,00	–	–	177	19,78	–	–	202	19,40	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2021 ^{2,3} (LTIP 2022 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	149	8,16	–	–	45	8,91	–	–	51	8,57
Summe	1.333	100	1.826	100	895	100	505	100	1.041	100	595	100
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Gesamtvergütung	1.333	100	1.826	100	895	100	505	100	1.041	100	595	100

¹ Übertragung von Aktien mit einer drei- beziehungsweise zweijährigen Sperrfrist

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe Seite 256 bis 258)/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.

⁴ In 2020 hat Marcelino Fernández Verdes auf seine variable Vergütung (STIP/LTIP /LTIP II) verzichtet.

Gewährte und geschuldete Vergütung

(In Tsd. EUR)	Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2020		2021		2020		2021	
	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)
Festvergütung	696	39,21	709	70,76	–	–	104	58,76
Nebenleistungen	20	1,13	23	2,30	–	–	3	1,69
Summe	716	40,34	732	73,06	–	–	107	60,45
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive-Plan für 2020	353	19,89	–	–	–	–	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2021	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Plan I für 2020 ¹	353	19,89	–	–	–	–	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2021 ¹	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34
Long-Term-Incentive-Plan II für 2020 ^{2,3} (LTIP 2021 – Laufzeit 5 Jahre)	353	19,89	–	–	–	–	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2021 ^{2,3} (LTIP 2022 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	90	8,98	–	–	13	7,34
Summe	1.775	100	1.002	100	–	–	146	82
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	31	18
Summe Gesamtvergütung	1.775	100	1.002	100	–	–	177	100

¹ Übertragung von Aktien mit einer drei- beziehungsweise zweijährigen Sperrfrist

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe Seite 256 bis 258)/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

Für die Vorstandsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 2011 das Unternehmen verlassen haben, wurden im Geschäftsjahr 2021 die vertraglich vereinbarten Pensionen gezahlt. Herr Dr. Rohr hat eine Pension in Höhe von 349 Tsd. Euro und Herr Dr. Stieler von 291 Tsd. Euro erhalten. Dabei handelt es sich jeweils um 100% der Gesamtvergütung, die erfolgsunabhängig gezahlt wird.

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2021 Beträge in Höhe von 3.656 Tsd. Euro (Vorjahr 3.788 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 ½-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 2021 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung sowie der Sitzungsgelder im Januar 2022.

Angaben zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung in den Geschäftsjahren 2021 und 2020

Der Aufwand für die Festvergütung und die Sitzungsgelder sowie die Vergütung für Mandate bei Konzerngesellschaften betrug für das Geschäftsjahr 2021 2.245 Tsd. Euro (Vorjahr: 2.213 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.

(In EUR)	2020		2021		2020		2021	
	Feste Vergütung (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Feste Vergütung (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Sitzungsgeld (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent	Sitzungsgeld (ohne Umsatzsteuer)	in Prozent
Pedro López Jiménez	195.000	55,11	195.000	54,12	13.500	3,82	15.000	4,16
Matthias Maurer	130.000	86,67	130.000	84,69	20.000	13,33	23.500	15,31
Fritz Bank (ab 06.05.2021)	–	–	63.646	79,91	–	–	10.000	12,56
Beate Bell	97.500	87,84	97.500	86,67	13.500	12,16	15.000	13,33
Christoph Breimann	65.000	84,42	65.000	84,42	12.000	15,58	12.000	15,58
Carsten Burckhardt	97.500	84,42	97.500	84,42	18.000	15,58	18.000	15,58
José Luis del Valle Pérez	97.500	36,89	97.500	35,74	21.500	8,13	25.000	9,16
Natalie Drews (ab 04.06.2021)	–	–	46.854	82,41	–	–	4.000	7,04
Ángel García Altozano	130.000	86,67	130.000	85,53	20.000	13,33	22.000	14,47
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	65.000	84,42	65.000	86,67	12.000	15,58	10.000	13,33
Patricia Geibel-Conrad	97.500	82,98	97.500	81,59	20.000	17,02	22.000	18,41
Arno Gellweiler (bis 06.05.2021)	97.500	89,45	34.125	81,98	11.500	10,55	7.500	18,02
Luis Nogueira Miguelsanz	97.500	82,98	97.500	81,59	20.000	17,02	22.000	18,41
Nikolaos Paraskevopoulos	97.500	89,04	97.500	89,04	12.000	10,96	12.000	10,96
Sabine Roth (bis 06.05.2021)	97.500	82,98	34.125	73,98	20.000	17,02	12.000	26,02
Nicole Simons	97.500	86,28	97.500	81,93	11.500	10,18	17.500	14,71
Klaus Stümper	97.500	81,93	97.500	79,59	21.500	18,07	25.000	20,41
Christine Wolff	97.500	87,84	97.500	86,67	13.500	12,16	15.000	13,33
Aufsichtsrat gesamt	1.657.500	74,91	1.641.250	73,10	260.500	11,77	287.500	12,80

	2020		2021		2020	2021
	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	145.320	41,07	150.304	41,72	353.820	360.304
Matthias Maurer	-	-	-	-	150.000	153.500
Fritz Bank (ab 06.05.2021)	-	-	6.000	7,53	-	79.646
Beate Bell	-	-	-	-	111.000	112.500
Christoph Breimann	-	-	-	-	77.000	77.000
Carsten Burckhardt	-	-	-	-	115.500	115.500
José Luis del Valle Pérez	145.320	54,98	150.304	55,10	264.320	272.804
Natalie Drews (ab 04.06.2021)	-	-	6.000	10,55	-	56.854
Ángel García Altozano	-	-	-	-	150.000	152.000
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	-	-	-	-	77.000	75.000
Patricia Geibel-Conrad	-	-	-	-	117.500	119.500
Arno Gellweiler (bis 06.05.2021)	-	-	-	-	109.000	41.625
Luis Nogueira Miguelsanz	-	-	-	-	117.500	119.500
Nikolaos Paraskevopoulos	-	-	-	-	109.500	109.500
Sabine Roth (bis 06.05.2021)	-	-	-	-	117.500	46.125
Nicole Simons	4.000	3,54	4.000	3,36	113.000	119.000
Klaus Stümper	-	-	-	-	119.000	122.500
Christine Wolff	-	-	-	-	111.000	112.500
Aufsichtsrat gesamt	294.640	13,32	316.608	14,10	2.212.640	2.245.358

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
Ertragskennzahlen			
Operativer Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	477	- 5 %	454
Nominaler Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	427	- 51 %	208
Jahresüberschuss nach HGB der HOCHTIEF Aktiengesellschaft (Mio. EUR)	524	- 70 %	157
Belegschaftsvergütung¹			
Belegschaft der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in Deutschland	73	+ 2 %	75
Vorstandsvergütung			
Amtierende Vorstandsmitglieder			
Marcelino Fernández Verdes	1.333	+ 37 %	1.826
Ignacio Legorburo	895	- 44 %	505
Nikolaus von Matuschka	1.041	- 43 %	595
Peter Sassenfeld	1.775	- 44 %	1.002
Martina Steffen (seit 16.09.2021)	-	-	177
Ehemalige Vorstandsmitglieder			
Dr. Martin Rohr (Mitglied des Vorstands bis 17.05.2012)	346	+ 1 %	349
Dr. Frank Stieler (Mitglied des Vorstands bis 31.03.2013)	0	-	291
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	3.788	- 3 %	3.656
Aufsichtsratsvergütung			
Amtierende Aufsichtsräte			
Pedro López Jiménez	354	+ 2 %	360
Matthias Maurer	150	+ 2 %	154
Fritz Bank (ab 06.05.2021)	-	-	80
Beate Bell	111	+ 1 %	113
Christoph Breimann	77	0 %	77
Carsten Burckhardt	116	0 %	116
José Luis del Valle Pérez	264	+ 3 %	273
Natalie Drews (ab 04.06.2021)	-	-	57
Angel García Altozano	150	+ 1 %	152
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	77	- 3 %	75
Patricia Geibel-Conrad	118	+ 2 %	120
Luis Nogueira Miguelsanz	118	+ 2 %	120
Nikolaos Paraskevopoulos	110	0 %	110
Nicole Simons	113	+ 5 %	119
Klaus Stümper	119	+ 3 %	123
Christine Wolff	111	+ 1 %	113
Ehemalige Aufsichtsräte			
Arno Gellweiler (bis 06.05.2021)	109	- 62 %	42
Sabine Roth (bis 06.05.2021)	118	- 61 %	46

¹ Feste und variable Vergütung aller Mitarbeitenden in Deutschland einschließlich Auszubildenden, Werkstudenten/-innen und Praktikanten/-innen.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Für das Geschäftsjahr 2022 sind bisher keine Veränderungen der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder geplant.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Essen, den 23. Februar 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ufer
Wirtschaftsprüfer

Salzmann
Wirtschaftsprüferin