

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 2023 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 2022 wurde von der Hauptversammlung am 26. April 2023 (TOP 6) mit einer Mehrheit von 94,45 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vergütungsbericht der Mitglieder des Vorstands

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

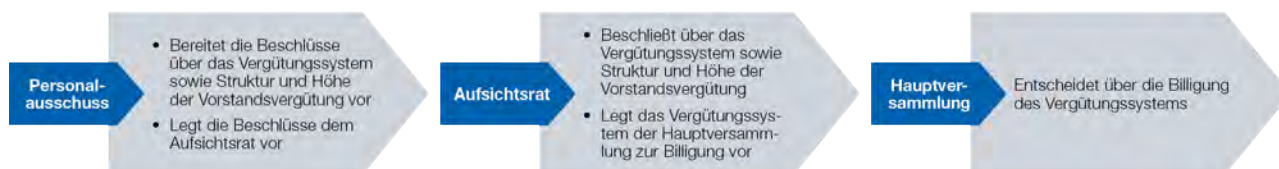
Vergütungssystem

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 26. April 2023 (TOP 11) mit einer Mehrheit von 94,18 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 wird vom Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft formell und materiell geprüft.

Relevante Veränderungen

Im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Konzernzentrale – nach der vollständigen Übernahme von CIMIC und der weltweiten Weiterentwicklung der HOCHTIEF Gruppe in neue Geschäftsfelder – hat der Aufsichtsrat den Vorstand neu strukturiert und an die veränderten Aufgabenstellungen angepasst.

In diesem Zusammenhang haben die Herren Ignacio Legorburo und Nikolaus von Matuschka ihr Mandat zum 16. April 2023 im Vorstand niedergelegt, um das operative Europageschäft weiter auszubauen.

Zudem wurde Ángel Muriel Bernal zum neuen Vorstandsmitglied bestellt. Er hat zum 17. April 2023 die Position als Chief Operating Officer übernommen.

Mit diesen Veränderungen sind dann alle Vorstandsverträge auf das neue Vergütungssystem umgestellt worden.

Im Rahmen der Auflegung des Long-Term Incentive Plans 2023-28 des Hauptaktionärs ACS wurden den Vorstandsmitgliedern Peter Sassenfeld und Martina Steffen von ACS jeweils 200.000 Optionen des Long-Term Incentive Plans 2 gewährt. Der Aufsichtsrat hat dieser Gewährung unter der auflösenden Bedingung, dass die nächste Hauptversammlung eine entsprechende Änderung des Vergütungssystems beschließt, zugestimmt.

Die Vorstandsmitglieder Juan Santamaría Cases und Ángel Muriel Bernal stehen in einem Dienstverhältnis sowohl zu ACS als auch zu HOCHTIEF und wurden am ACS Long-Term Incentive Plan 2023-28 im Rahmen ihrer Dienstverträge mit ACS für die Leistungen, die sie für die ACS-Unternehmensgruppe erbringen, beteiligt.

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.

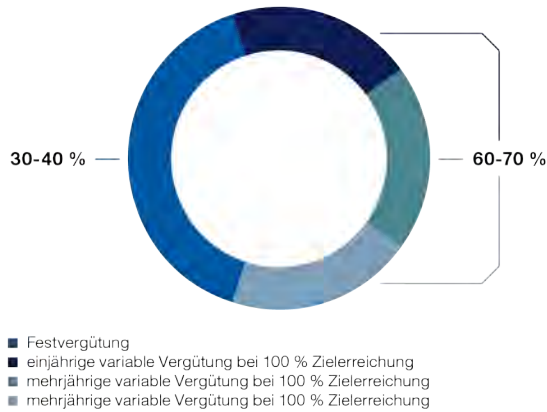
Festsetzung der Zielvergütung

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 zwischen 30 und 40 Prozent zur Zieldirektvergütung bei, während die variablen Vergütungsbestandteile zwischen 60 und 70 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)



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 2022 und 2023.

Zielvergütung

| | Santamaria Cases Vorstandsvorsitzender Eintritt: 20.07.2022 | | | | Legorburo Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014 Austritt: 16.04.2023 | | | | von Matuschka Vorstandsmitglied Eintritt: 07.05.2014 Austritt: 16.04.2023 | | | |
|--|---|--------------|------------------------------------|--------------|--|------------------------------------|------------|----------------|--|--------------|----------------|------------------------------------|
| (In Tsd. EUR) | 2022 (anteilig ab Eintritt) | (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) |
| Festvergütung | 215 | 31,85 | 499 | 23,42 | 365 | 27,32 | 111 | 29,60 | 426 | 27,59 | 129 | 19,34 |
| Nebenleistungen | 7 | 1,04 | 1 | 0,05 | 16 | 1,20 | 5 | 1,33 | 29 | 1,88 | 9 | 1,35 |
| Summe | 222 | 32,89 | 500 | 23,47 | 381 | 28,52 | 116 | 30,93 | 455 | 29,47 | 138 | 20,69 |
| Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan | 146 | 21,63 | 649 | 30,46 | 213 | 15,94 | 65 | 17,33 | 244 | 15,80 | 74 | 11,09 |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I ¹ | 121 | 17,93 | 416 | 19,52 | 213 | 15,94 | 65 | 17,33 | 244 | 15,80 | 74 | 11,09 |
| Long-Term-Incentive-Plan II ² (Laufzeit fünf Jahre) | 121 | 17,93 | 416 | 19,52 | 213 | 15,94 | 65 | 17,33 | 244 | 15,80 | 74 | 11,09 |
| Summe Zieldirektvergütung | 610 | 90 | 1.981 | 93 | 1.020 | 76 | 311 | 83 | 1.187 | 77 | 360 | 54 |
| Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand | 65 | 10 | 150 | 7 | 316 | 24 | 64 | 17 | 357 | 23 | 307 | 46 |
| Summe Zielgesamtvergütung | 675 | 100 | 2.131 | 100 | 1.336 | 100 | 375 | 100 | 1.544 | 100 | 667 | 100 |

Zielvergütung

| | Muriel Bernal Vorstandsmitglied Eintritt: 17.04.2023 | | | | Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011 | | | | Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021 | | | |
|--|--|----------|-----------------------------------|--------------|--|------------------------------------|--------------|----------------|--|--------------|----------------|------------------------------------|
| (In Tsd. EUR) | 2022 (anteilig ab Eintritt) | (in %) | 2023 (anteilig ab Eintritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) | (in %) | 2022 (in %) | 2023 (anteilig bis Austritt) |
| Festvergütung | – | – | 191 | 24,39 | 731 | 27,49 | 760 | 30,50 | 366 | 32,56 | 381 | 32,56 |
| Nebenleistungen | – | – | 2 | 0,26 | 23 | 0,86 | 26 | 1,04 | 9 | 0,80 | 9 | 0,77 |
| Summe | – | – | 193 | 24,65 | 754 | 28,35 | 786 | 31,54 | 375 | 33,36 | 390 | 33,33 |
| Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan | – | – | 241 | 30,78 | 426 | 16,02 | 443 | 17,78 | 213 | 18,95 | 222 | 18,97 |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I ¹ | – | – | 153 | 19,54 | 426 | 16,02 | 443 | 17,78 | 213 | 18,95 | 222 | 18,97 |
| Long-Term-Incentive-Plan II ² (Laufzeit fünf Jahre) | – | – | 153 | 19,54 | 426 | 16,02 | 443 | 17,78 | 213 | 18,95 | 222 | 18,97 |
| Summe Zieldirektvergütung | – | – | 740 | 95 | 2.032 | 76 | 2.115 | 85 | 1.014 | 90 | 1.056 | 90 |
| Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand | – | – | 43 | 5 | 627 | 24 | 377 | 15 | 110 | 10 | 114 | 10 |
| Summe Zielgesamtvergütung | – | – | 783 | 100 | 2.659 | 100 | 2.492 | 100 | 1.124 | 100 | 1.170 | 100 |

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

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. 292 bis 293 Wert zum Gewährungszeitpunkt)

Drittvergütung

Im Rahmen der Auflegung des Long-Term Incentive Plans 2023-28 des Hauptaktionärs ACS wurden den Vorstandsmitgliedern Peter Sassenfeld und Martina Steffen von ACS jeweils 200.000 Optionen des Long-Term Incentive Plans 2 gewährt. Der Aufsichtsrat hat dieser Gewährung unter der auflösenden Bedingung, dass die nächste Hauptversammlung eine entsprechende Änderung des Vergütungssystems beschließt, zugestimmt. Die Kosten für die ACS-Aktienoptionen werden von ACS nicht an HOCHTIEF weitergegeben.

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 die für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlte Gesamtvergütung (incl. der Nebenleistungen, des Dienstzeitaufwands der Versorgungszusage bzw. der Kosten des Versorgungsentgelts für das entsprechende Geschäftsjahr sowie des Auszahlungsbetrags des für das entsprechende Geschäftsjahr gewährten Long-Term-Incentive-Plans).

Im Rahmen der stattgefundenen Wiederbestellungen bzw. Neubestellungen wurde mit allen zum Jahresende amtierenden Vorstandsmitgliedern eine entsprechende Maximalvergütung vereinbart. Eine Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann erst in den Geschäftsjahren 2027 bis 2029 nach der Ausübung des Long-Term-Incentive-Plans 2024, der für das Geschäftsjahr 2023 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 2023

Vergütungsbestandteile Ausgestaltung

Zielsetzung und Strategiebezug

| | | | |
|--------------------|--|--|---|
| Variable Vergütung | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Kosten und Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit in Verbindung stehen |
| | 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) | Mehrjährige 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) | Mehrjährige 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 |

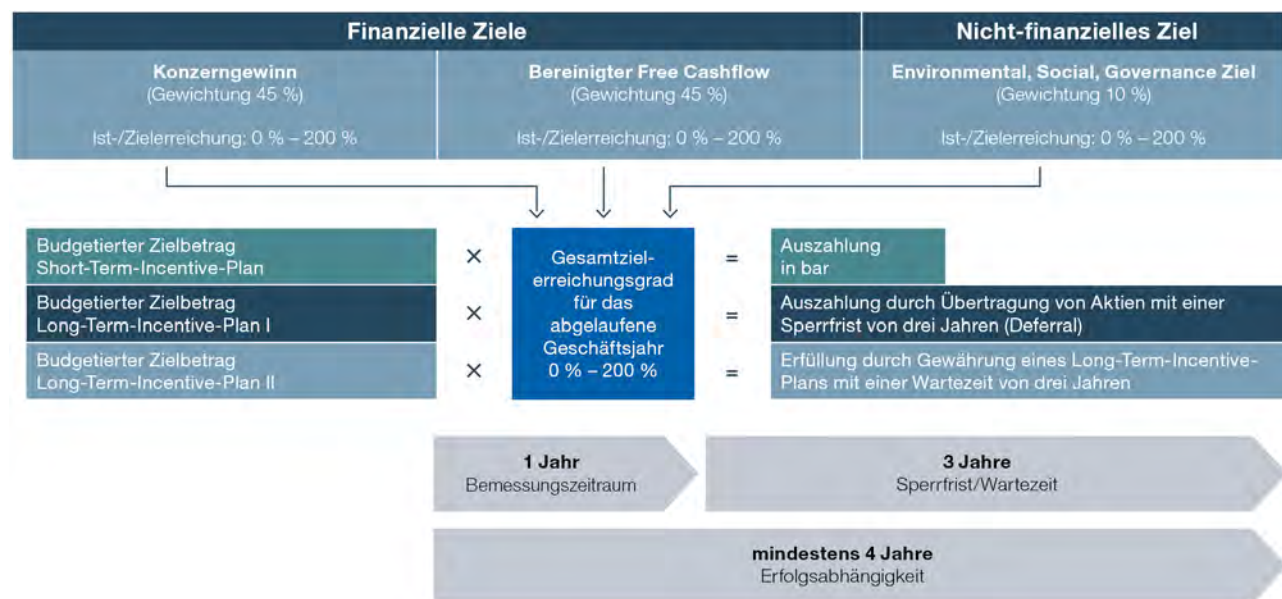
Festvergütung

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



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 2023 1. Fertigstellung des Standards für die Treibhausgasbilanzierung und -berichterstattung im HOCHTIEF-Konzern 2. Entwicklung einer Dekarbonisierungs-Roadmap (Net-Zero-Pfad) für den HOCHTIEF-Konzern | 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 und 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.

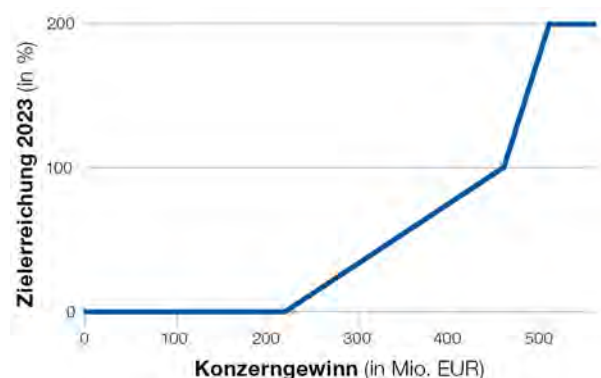
Zusätzlich wird als nichtfinanzielles Ziel ein ESG-Ziel berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und bleibt befugt, auch zwei oder drei ESG-Ziele festzulegen und insoweit gegebenenfalls auch den Anteil der ESG-Ziele auf 20% zu erhöhen.

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%.

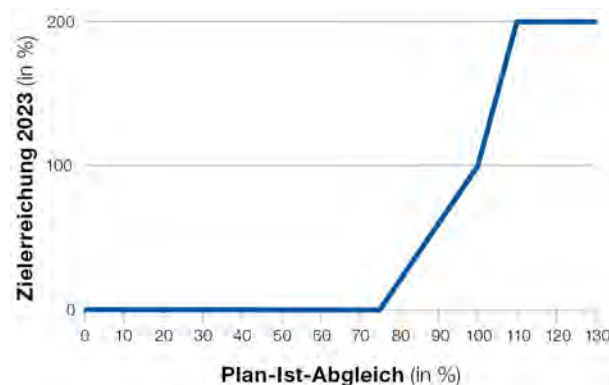
Der Aufsichtsrat wird jeweils vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der Planung die Ziele für die Kenngrößen Konzerngewinn, (bereinigter) Free Cashflow und das ESG-Ziel festlegen. Die Festlegung erfolgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.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

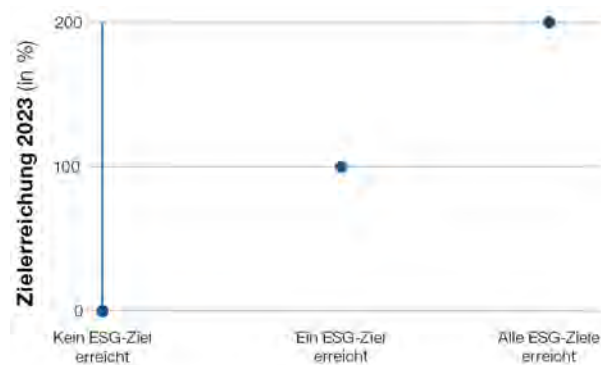


Bereinigter Free Cashflow



Für das Geschäftsjahr 2023 orientierte sich der Gesamtzielerreichungsgrad der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zu 90 Prozent an finanziellen Zielen und zu zehn Prozent an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Im Geschäftsjahr 2023 lag der Konzerngewinn bei 523 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 200% lag, wurde für dieses finanzielle Ziel im Geschäftsjahr 2023 eine Zielerreichung von 200% erreicht. Zusätzlich wurden für 2023 folgende nichtfinanzielle ESG-Ziele festgelegt. Erstens Fertigstellung des Standards für die Treibhausgasbilanzierung und -berichterstattung im HOCHTIEF-Konzern und zweitens die Entwicklung einer Dekarbonisierungs-Roadmap (Net-Zero-Pfad) für den HOCHTIEF-Konzern. 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 2023 bei 200 %.

ESG-Ziele



Gesamtzielerreichungsgrad 2023 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) (in Tsd. EUR) | | | Gewährter und geschuldeter Betrag für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis des Gesamtzielerreichungsgrads (in Tsd. EUR) | | |
|---------------------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|
| | 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 |
| Santamaria Cases | 649 | 416 | 416 | 1.298 | 832 | 832 |
| Legorburo (anteilig bis Austritt) | 65 | 65 | 65 | 129 | 129 | 129 |
| von Matuschka (anteilig bis Austritt) | 74 | 74 | 74 | 148 | 148 | 148 |
| Muriel Bernal (anteilig ab Eintritt) | 241 | 153 | 153 | 482 | 306 | 306 |
| Sassenfeld | 443 | 443 | 443 | 887 | 887 | 887 |
| Steffen | 222 | 222 | 222 | 444 | 444 | 444 |

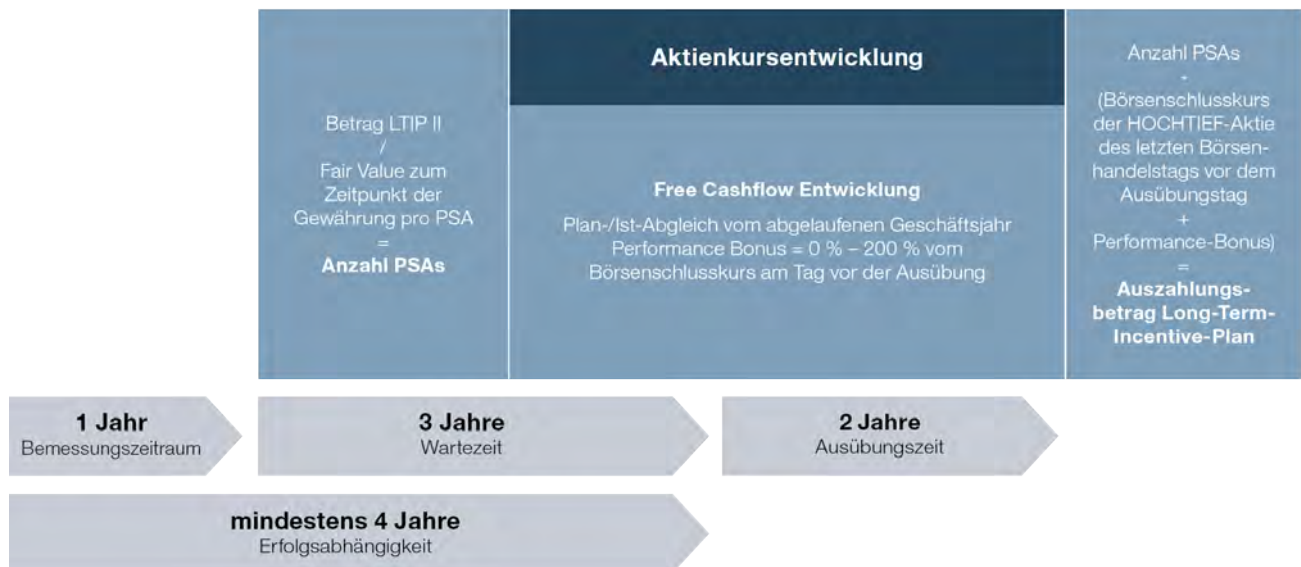
Abhängig von der individuellen Vergütungsstruktur des Vorstandsmitglieds wird etwa ein Drittel der variablen Vergütung bar ausgezahlt (STIP). Darüber hinaus wird rund ein Drittel der variablen Vergütung nach Abzug der Steuern durch Übertragung von Aktien der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in das Depot des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



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

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



Im Geschäftsjahr 2023 ausgeübte Long-Term-Incentive-Pläne

| | Anzahl PSA | Ausübungszeitraum | LTIP 2019 | | | Auszahlungsbetrag (in Tsd. EUR) |
|---------------|--------------|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------------|
| | | | Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR) | Schlusskurs bei Aus- übung (in EUR) | Performance Bonus abhängig von der Entwicklung des bereinigten Free Cashflows für das GJ 2022 | |
| Legorburo | 1.905 | vom Tag nach der Billigung des Kon- zernabschlusses 2021 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2023 | 477,12 | 80,55 | 200,00% | 460 |
| von Matuschka | 2.177 | | | 102,80 | 200,00% | 671 |
| Sassenfeld | 3.809 | | | 90,00 | 200,00% | 1.028 |
| Gesamt | 7.891 | | | | | 2.159 |

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

| | LTIP 2021 | | | LTIP 2022 | | | LTIP 2023 | | | 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) | 2022 | 2023 |
| Santamaría Cases | – | vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2023 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2025 | 292,95 | – | vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2024 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2026 | 261,03 | 2.253 | vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2025 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2027 | 262,08 | – | 84 |
| Legorburo | 1.534 | | | 403 | | | 3.966 | | | -92 | 474 |
| von Matuschka | 1.754 | | | 461 | | | 4.532 | | | -101 | 687 |
| Sassenfeld | 3.069 | Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2025 | | 807 | | | 7.932 | | | -178 | 1.056 |
| Steffen | – | | | 118 | | | 3.971 | | | 3 | 155 |
| Gesamt | 6.357 | | | 1.789 | | | 22.654 | | | -368 | 2.456 |

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 31.12.2023 aus der Gewährung der LTIP Komponente I der letzten zwei/drei Jahre | Wert auf Basis des Schlusskurses der HOCHTIEF-Aktie ¹ zum 29.12.2023 (in Tsd. EUR) | Wert als Prozentsatz zur Festvergütung (hochgerechnet auf eine Jahresfestvergütung) |
|------------------|--|---|--|
| Santamaría Cases | 1.657 | 166 | 33% |
| Legorburo | 3.348 | 336 | 88% |
| von Matuschka | 3.535 | 355 | 80% |
| Sassenfeld | 9.100 | 913 | 120% |
| Steffen | 2.812 | 282 | 74% |

¹ Der Schlusskurses der HOCHTIEF-Aktie zum 29.12.2023 lag bei 100,30 Euro.

Versorgungsentgelt/Pensionszusagen

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem Jahr 2021 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt wird für die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit der Vergütungsgestaltung vom Aufsichtsrat festgelegt und beträgt zwischen 20% und 40% der jeweiligen Festvergütung. 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.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die für das Geschäftsjahr 2023 angefallenen Versorgungsentgelte der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder:

| (In Tsd. EUR) | | Versorgungsentgelt |
|---|-------------|--------------------|
| Santamaria Cases (anteilig ab Eintritt) | 2023 | 150 |
| | 2022 | 65 |
| Muriel Bernal (anteilig ab Eintritt) | 2023 | 43 |
| | 2022 | – |
| Steffen | 2023 | 114 |
| | 2022 | 110 |
| Gesamt | 2023 | 307 |
| | 2022 | 175 |

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 2023 angefallenen Pensionsaufwand sowie über die Höhe der Pensionsverpflichtungen der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß IFRS:

| (In Tsd. EUR) | | Dienstzeitaufwand | Zinsaufwand | Summe | Barwert der Pensionszusage |
|-----------------------------------|-------------|-------------------|-------------|--------------|----------------------------|
| Legorburo (anteilig bis Austritt) | 2023 | 64 | 71 | 135 | 1.792 |
| | 2022 | 316 | 33 | 349 | 1.706 |
| von Matuschka | 2023 | 307 | 85 | 392 | 2.267 |
| | 2022 | 357 | 38 | 395 | 2.033 |
| Sassenfeld | 2023 | 377 | 188 | 565 | 5.335 |
| | 2022 | 627 | 91 | 718 | 4.512 |
| Vorstand gesamt | 2023 | 748 | 344 | 1.092 | 9.394 |
| | 2022 | 1.300 | 162 | 1.462 | 8.251 |

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 (reguläre Beendigung) 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 2023 wurde keine Beendigungsvereinbarung getroffen. Die Herren Ignacio Legorburo und Nikolaus von Matuschka haben lediglich ihr Mandat zum 16. April 2023 im Vorstand niedergelegt, um das operative Europageschäft weiter auszubauen.

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 2023 und 2022

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2022 und 2023. 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 VergütungSantamaría Cases
Vorstandsvorsitzender
Eintritt: 20.07.2022Legorburo
Vorstandsmitglied
Eintritt: 07.05.2014
Austritt: 16.04.2023von Matuschka
Vorstandsmitglied
Eintritt: 07.05.2014
Austritt: 16.04.2023

| | 2022 (anteilig ab Eintritt) | | | | 2023 (anteilig bis Austritt) | | | | 2022 (anteilig ab Eintritt) | | | | 2023 (anteilig bis Austritt) | | | |
|---|-----------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------------------------|--------------|------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------------------------|--------|------------------|--------|
| | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) |
| (In Tsd. EUR) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Festvergütung | 215 | 20,24 | 499 | 13,82 | 365 | 22,00 | 111 | 22,07 | 426 | 22,23 | 129 | 22,16 | | | | |
| Nebenleistungen | 7 | 0,66 | 1 | 0,03 | 16 | 0,96 | 5 | 0,99 | 29 | 1,51 | 9 | 1,55 | | | | |
| Summe | 222 | 20,90 | 500 | 13,85 | 381 | 22,96 | 116 | 23,06 | 455 | 23,74 | 138 | 23,71 | | | | |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Short-Term-Incentive-Plan für 2022 | 291 | 27,40 | – | – | 426 | 25,68 | – | – | 487 | 25,42 | – | – | | | | |
| Short-Term-Incentive-Plan für 2023 | – | – | 1.298 | 35,94 | – | – | 129 | 25,65 | – | – | 148 | 25,43 | | | | |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I für 2022 ¹ | 242 | 22,79 | – | – | 426 | 25,68 | – | – | 487 | 25,42 | – | – | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I für 2023 ¹ | – | – | 832 | 23,03 | – | – | 129 | 25,65 | – | – | 148 | 25,43 | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan II für 2022 ^{2,3} (LTIP 2023 – Laufzeit 5 Jahre) | 242 | 22,79 | – | – | 426 | 25,68 | – | – | 487 | 25,42 | – | – | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan II für 2023 ^{2,3} (LTIP 2024 – Laufzeit 5 Jahre) | – | – | 832 | 23,03 | – | – | 129 | 25,65 | – | – | 148 | 25,43 | | | | |
| Summe | 997 | 94 | 3.462 | 96 | 1.659 | 100 | 503 | 100 | 1.916 | 100 | 582 | 100 | | | | |
| Versorgungsentgelt | 65 | 6 | 150 | 4 | – | – | – | – | – | – | – | – | | | | |
| Summe Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG) | 1.062 | 100 | 3.612 | 100 | 1.659 | 100 | 503 | 100 | 1.916 | 100 | 582 | 100 | | | | |

Gewährte und geschuldete VergütungMuriel Bernal
Vorstandsmitglied
Eintritt: 17.04.2023Sassenfeld
Finanzvorstand
Eintritt: 01.11.2011Steffen
Vorstandsmitglied
Eintritt: 16.09.2021

| | 2022 | | | | 2023 (anteilig ab Eintritt) | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|------------------|----------|------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------|------------------|--------|
| | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) | (in Tsd. EUR) | (in %) |
| (In Tsd. EUR) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Festvergütung | – | – | 191 | 14,36 | 731 | 22,06 | 760 | 22,05 | 366 | 20,72 | 381 | 20,75 | | | | |
| Nebenleistungen | – | – | 2 | 0,15 | 23 | 0,69 | 26 | 0,75 | 9 | 0,51 | 9 | 0,49 | | | | |
| Summe | – | – | 193 | 14,51 | 754 | 22,75 | 786 | 22,80 | 375 | 21,23 | 390 | 21,24 | | | | |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Short-Term-Incentive-Plan für 2022 | – | – | – | – | 853 | 25,75 | – | – | 427 | 24,18 | – | – | | | | |
| Short-Term-Incentive-Plan für 2023 | – | – | 482 | 36,24 | – | – | 887 | 25,73 | – | – | 444 | 24,18 | | | | |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I für 2022 ¹ | – | – | – | – | 853 | 25,75 | – | – | 427 | 24,18 | – | – | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan I für 2023 ¹ | – | – | 306 | 23,01 | – | – | 887 | 25,73 | – | – | 444 | 24,18 | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan II für 2022 ^{2,3} (LTIP 2023 – Laufzeit 5 Jahre) | – | – | – | – | 853 | 25,75 | – | – | 427 | 24,18 | – | – | | | | |
| Long-Term-Incentive-Plan II für 2023 ^{2,3} (LTIP 2024 – Laufzeit 5 Jahre) | – | – | 306 | 23,01 | – | – | 887 | 25,73 | – | – | 444 | 24,18 | | | | |
| Summe | – | – | 1.287 | 97 | 3.313 | 100 | 3.447 | 100 | 1.656 | 94 | 1.722 | 94 | | | | |
| Versorgungsentgelt | – | – | 43 | 3 | – | – | – | – | 110 | 6 | 114 | 6 | | | | |
| Summe Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG) | – | – | 1.330 | 100 | 3.313 | 100 | 3.447 | 100 | 1.766 | 100 | 1.836 | 100 | | | | |

¹ Übertragung von Aktien mit einer drei- bzw. zweijährigen Sperrfrist² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. 292 bis 293)/Wert zum Gewährungszeitpunkt³ 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**

Herr Fernández Verdes hat eine Pension in Höhe von 743 Tsd. Euro erhalten. Darüber hinaus hat Herr Fernández Verdes seinen LTIP 2019 in Höhe von 1.991 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2023 gemäß den Planbedingungen ausgeübt.

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2023 Beträge in Höhe von 3.799 Tsd. Euro (Vorjahr 3.702 Tsd. Euro) gezahlt.

Vergütung 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 2023 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung sowie der Sitzungsgelder im Januar 2024.

Angaben zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung in den Geschäftsjahren 2023 und 2022

Der Aufwand für die Festvergütung und die Sitzungsgelder sowie die Vergütung für Mandate bei Konzerngesellschaften betrug 2.322 Tsd. Euro für das Geschäftsjahr 2023 (Vorjahr 2.271 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.

| | 2022 | | 2023 | | 2022 | | 2023 | |
|--|-------------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------|
| | 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 | 53,78 | 195.000 | 55,19 | 18.000 | 4,96 | 19.500 | 5,52 |
| Nicole Simons | 97.500 | 82,98 | 102.375 | 82,31 | 20.000 | 17,02 | 22.000 | 17,69 |
| Cristina Aldamiz-Echevarría González de Durana (ab 13.10.2023) | – | – | 18.958 | 90,46 | – | – | 2.000 | 9,54 |
| Fritz Bank | 97.500 | 85,90 | 97.500 | 84,42 | 16.000 | 14,10 | 18.000 | 15,58 |
| Beate Bell | 97.500 | 85,53 | 97.500 | 85,53 | 16.500 | 14,47 | 16.500 | 14,47 |
| Christoph Breimann | 80.347 | 83,39 | 97.500 | 81,59 | 16.000 | 16,61 | 22.000 | 18,41 |
| Carsten Burckhardt (bis 28.02.2023) | 97.500 | 88,24 | 15.979 | 82,03 | 13.000 | 11,76 | 3.500 | 17,97 |
| José Luis del Valle Pérez | 97.500 | 35,71 | 97.500 | 36,68 | 26.000 | 9,52 | 29.500 | 11,10 |
| Ángel García Altozano | 110.410 | 84,66 | 97.500 | 81,59 | 20.000 | 15,34 | 22.000 | 18,41 |
| Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz | 95.694 | 87,24 | 130.000 | 85,53 | 14.000 | 12,76 | 22.000 | 14,47 |
| Patricia Geibel-Conrad (bis 19.10.2022) | 78.271 | 83,03 | – | – | 16.000 | 16,97 | – | – |
| Antonia Kühn (ab 01.03.2023) | – | – | 76.285 | 83,11 | – | – | 9.500 | 10,35 |
| Matthias Maurer | 130.000 | 86,67 | 125.125 | 85,05 | 20.000 | 13,33 | 22.000 | 14,95 |
| Luis Nogueira Miguelsanz (bis 12.10.2023) | 97.500 | 82,98 | 76.375 | 80,93 | 20.000 | 17,02 | 18.000 | 19,07 |
| Natalie Moser | 97.500 | 85,53 | 97.500 | 85,53 | 16.500 | 14,47 | 16.500 | 14,47 |
| Nikolaos Paraskevopoulos | 97.500 | 89,04 | 97.500 | 89,04 | 12.000 | 10,96 | 12.000 | 10,96 |
| Prof. Dr. Mirja Steinkamp (ab 19.10.2022) | 18.236 | 90,12 | 97.500 | 81,59 | 2.000 | 9,88 | 22.000 | 18,41 |
| Klaus Stümper | 97.500 | 79,92 | 97.500 | 78,63 | 24.500 | 20,08 | 26.500 | 21,37 |
| Christine Wolff | 97.500 | 84,42 | 97.500 | 83,33 | 18.000 | 15,58 | 19.500 | 16,67 |
| Aufsichtsrat gesamt | 1.682.958 | 74,12 | 1.715.097 | 73,87 | 288.500 | 12,71 | 323.000 | 13,91 |



| | 2022 | | 2023 | | 2022 | 2023 |
|--|---|--------------|---|--------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | 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 | 149.558 | 41,25 | 138.832 | 39,29 | 362.558 | 353.332 |
| Nicole Simons | - | - | - | - | 117.500 | 124.375 |
| Cristina Aldamiz-Echevarría González de Durana (ab 13.10.2023) | - | - | - | - | - | 20.958 |
| Fritz Bank | - | - | - | - | 113.500 | 115.500 |
| Beate Bell | - | - | - | - | 114.000 | 114.000 |
| Christoph Breimann | - | - | - | - | 96.347 | 119.500 |
| Carsten Burckhardt (bis 28.02.2023) | - | - | - | - | 110.500 | 19.479 |
| José Luis del Valle Pérez | 149.558 | 54,77 | 138.832 | 52,23 | 273.058 | 265.832 |
| Ángel García Altozano | - | - | - | - | 130.410 | 119.500 |
| Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz | - | - | - | - | 109.694 | 152.000 |
| Patricia Geibel-Conrad (bis 19.10.2022) | - | - | - | - | 94.271 | - |
| Antonia Kühn (ab 01.03.2023) | - | - | 6.000 | 6,54 | - | 91.785 |
| Matthias Maurer | - | - | - | - | 150.000 | 147.125 |
| Luis Nogueira Miguelsanz (bis 12.10.2023) | - | - | - | - | 117.500 | 94.375 |
| Natalie Moser | - | - | - | - | 114.000 | 114.000 |
| Nikolaos Paraskevopoulos | - | - | - | - | 109.500 | 109.500 |
| Prof. Dr. Mirja Steinkamp (ab 19.10.2022) | - | - | - | - | 20.236 | 119.500 |
| Klaus Stümper | - | - | - | - | 122.000 | 124.000 |
| Christine Wolff | - | - | - | - | 115.500 | 117.000 |
| Aufsichtsrat gesamt | 299.116 | 13,17 | 283.664 | 12,22 | 2.270.574 | 2.321.761 |

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 Vollzeitäquivalenzbasis¹ sowie zu den Ertragskennzahlen dar.

| (Vergütungsangaben in Tsd. Euro bzw. Veränderung in %) | 2020 | Veränderung | 2021 | Veränderung | 2022 | Veränderung | 2023 |
|---|--------------------|-------------|--------------------|-------------|-------|-------------|-------|
| Ertragskennzahlen | | | | | | | |
| Operativer Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR) | 477 | - 5 % | 454 | + 15 % | 522 | + 6 % | 553 |
| Nominaler Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR) | 427 | - 51 % | 208 | + 132 % | 482 | + 9 % | 523 |
| Jahresüberschuss nach HGB der HOCHTIEF Aktiengesellschaft (Mio. EUR) | 524 | - 70 % | 157 | + 85 % | 291 | - 8 % | 268 |
| Belegschaftsvergütung¹ | | | | | | | |
| Belegschaft der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in Deutschland | 73 | + 3 % | 75 | + 5 % | 79 | + 3 % | 81 |
| Vorstandsvergütung | | | | | | | |
| Amtierende Vorstandsmitglieder | | | | | | | |
| Juan Santamaría Cases (Mitglied des Vorstands ab 20.7.2022) | – | – | – | – | 1.062 | + 240 % | 3.612 |
| Ignacio Legorburo (Mitglied des Vorstands bis 16.4.2023) | 895 | - 44 % | 505 | + 229 % | 1.659 | - 70 % | 503 |
| Nikolaus von Matuschka (Mitglied des Vorstands bis 16.4.2023) | 1.041 | - 43 % | 595 | + 222 % | 1.916 | - 70 % | 582 |
| Ángel Muriel Bernal (Mitglied des Vorstands ab 17.4.2023) | – | – | – | – | – | – | 1.330 |
| Peter Sassenfeld | 1.775 | - 44 % | 1.002 | + 231 % | 3.313 | + 4 % | 3.447 |
| Martina Steffen (Mitglied des Vorstands ab 16.9.2021) | – | – | 177 | + 898 % | 1.766 | + 4 % | 1.836 |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder | | | | | | | |
| Marcelino Fernández Verdes (Mitglied des Vorstands bis 19.7.2022) | – | – | – | – | 2.091 | - 64 % | 743 |
| Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder | 4.134 ² | + 4 % | 4.296 ² | - 14 % | 3.702 | + 3 % | 3.799 |
| Aufsichtsratsvergütung | | | | | | | |
| Amtierende Aufsichtsräte | | | | | | | |
| Pedro López Jiménez | 354 | + 2 % | 360 | + 1 % | 363 | - 3 % | 353 |
| Nicole Simons | 113 | + 5 % | 119 | - 1 % | 118 | + 5 % | 124 |
| Cristina Aldámiz-Echevarría González de Durana (Mitglied des Aufsichtsrats ab 13.10.2023) | – | – | – | – | – | – | 21 |
| Fritz Bank (Mitglied des Aufsichtsrats ab 6.5.2021) | – | – | 80 | + 43 % | 114 | + 2 % | 116 |
| Beate Bell | 111 | + 2 % | 113 | + 1 % | 114 | 0 % | 114 |
| Christoph Breimann | 77 | 0 % | 77 | + 25 % | 96 | + 25 % | 120 |
| Carsten Burckhardt (Mitglied des Aufsichtsrats bis 28.02.2023) | 116 | 0 % | 116 | - 4 % | 111 | - 83 % | 19 |
| José Luis del Valle Pérez | 264 | + 3 % | 273 | 0 % | 273 | - 3 % | 266 |
| Ángel García Altozano | 150 | + 1 % | 152 | - 14 % | 130 | - 8 % | 120 |
| Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz | 77 | - 3 % | 75 | + 47 % | 110 | + 38 % | 152 |
| Antonia Kühn (Mitglied des Aufsichtsrats ab 1.3.2023) | – | – | – | – | – | – | 92 |
| Matthias Maurer | 150 | + 3 % | 154 | - 3 % | 150 | - 2 % | 147 |
| Natalie Moser (Mitglied des Aufsichtsrats ab 4.6.2021) | – | – | 57 | + 100 % | 114 | 0 % | 114 |
| Luis Nogueira Miguelsanz (Mitglied des Aufsichtsrats bis 12.10.2023) | 118 | + 2 % | 120 | - 2 % | 118 | - 20 % | 94 |
| Nikolaos Paraskevopoulos | 110 | 0 % | 110 | 0 % | 110 | 0 % | 110 |
| Dr. Mirja Steinkamp (Mitglied des Aufsichtsrats ab 19.10.2022) | – | – | – | – | 20 | + 500 % | 120 |
| Klaus Stümper | 119 | + 3 % | 123 | - 1 % | 122 | + 2 % | 124 |
| Christine Wolff | 111 | + 2 % | 113 | + 3 % | 116 | + 1 % | 117 |
| Ehemalige Aufsichtsräte | | | | | | | |
| Patricia Geibel-Conrad (Mitglied des Aufsichtsrats bis 19.10.2022) | 118 | + 2 % | 120 | - 22 % | 94 | – | – |
| Arno Gellweiler (Mitglied des Aufsichtsrats bis 6.5.2021) | 109 | - 61 % | 42 | – | – | – | – |
| Sabine Roth (Mitglied des Aufsichtsrats bis 6.5.2021) | 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 2024 aus Vergütungssicht

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keine Veränderung des Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder geplant.

Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung dieses Vergütungsberichts finden Sie auf der HOCHTIEF-Website unter www.hochtief.de/Verguetungsbericht_2023.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, 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 2023 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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 25. Juli/14. September 2023 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 22. Februar 2024

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

André Bedenbecker
Wirtschaftsprüfer

Michael Pfeiffer
Wirtschaftsprüfer