

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 2024 erhalten haben, individuell offengelegt. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen und Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 25. April 2024 (TOP 6) mit einer Mehrheit von 96,79 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vergütungsbericht der Mitglieder des Vorstands

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

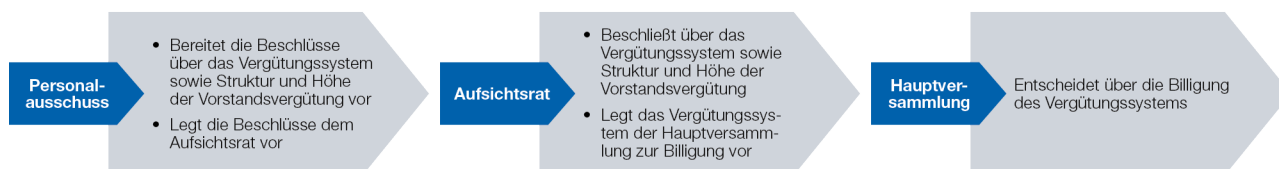
Vergütungssystem

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 25. April 2024 (TOP 8) mit einer Mehrheit von 96,84 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

Um Doppelfunktionen zu vermeiden, hat Martina Steffen in ihrer Funktion als Personalvorstand/Arbeitsdirektorin des HOCHTIEF-Konzerns seit April 2024 die Rolle des Chief Human Resources Officer auch für den ACS-Konzern übernommen. ACS wird aus diesem Grund 25% der Gesamtvergütung von Martina Steffen übernehmen.

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.

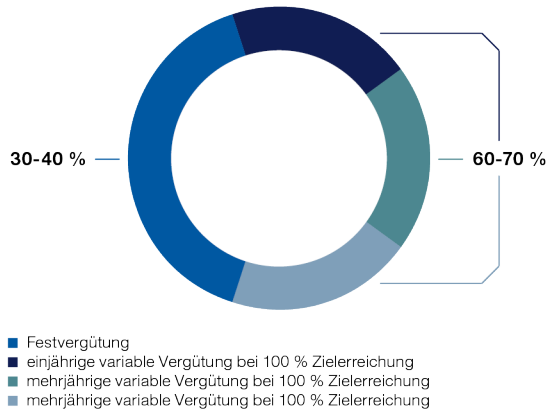
Festsetzung der Zielvergütung

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 2023 und 2024.

Zielvergütung

	Santamaría Cases Vorstandsvorsitzender Eintritt: 20.07.2022				Muriel Bernal Vorstandsmitglied Eintritt: 17.04.2023			
	2023	(in %)	2024	(in %)	2023 (anteilig ab Eintritt)	(in %)	2024	(in %)
(In Tsd. EUR)								
Festvergütung	499	23,42	517	23,38	191	24,39	279	24,26
Nebenleistungen	1	0,05	5	0,23	2	0,26	8	0,70
Summe	500	23,47	522	23,61	193	24,65	287	24,96
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	649	30,46	672	30,39	241	30,78	352	30,61
Mehrjährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Plan I ¹	416	19,52	431	19,49	153	19,54	224	19,48
Long-Term-Incentive-Plan II ² (Laufzeit fünf Jahre)	416	19,52	431	19,49	153	19,54	224	19,48
Summe Zieldirektvergütung	1.981	93	2.056	93	740	95	1.087	95
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	150	7	155	7	43	5	63	5
Summe Zielgesamtvergütung	2.131	100	2.211	100	783	100	1.150	100

Zielvergütung

	Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2023	(in %)	2024	(in %)	2023	(in %)	2024 ³	(in %)
(In Tsd. EUR)								
Festvergütung	760	30,50	787	30,03	381	32,56	468	32,59
Nebenleistungen	26	1,04	26	0,99	9	0,77	9	0,63
Summe	786	31,54	813	31,02	390	33,33	477	33,22
Einjährige variable Vergütung Short-Term-Incentive-Plan	443	17,78	459	17,51	222	18,97	273	19,01
Mehrjährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Plan I ¹	443	17,78	459	17,51	222	18,97	273	19,01
Long-Term-Incentive-Plan II ² (Laufzeit fünf Jahre)	443	17,78	459	17,51	222	18,97	273	19,01
Summe Zieldirektvergütung	2.115	85	2.190	84	1.056	90	1.296	90
Versorgungsentgelt/Pensionsaufwand	377	15	431	16	114	10	140	10
Summe Zielgesamtvergütung	2.492	100	2.621	100	1.170	100	1.436	100

¹ Übertragung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. 398 bis 399)/Wert zum Gewährungszeitpunkt

³ Um Doppelfunktionen zu vermeiden, hat Martina Steffen in ihrer Funktion als Personalvorstand/Arbeitsdirektorin des HOCHTIEF-Konzerns seit April 2024 die Rolle des Chief Human Resources Officer auch für den ACS-Konzern übernommen. ACS wird aus diesem Grund 25% der Gesamtvergütung ab diesem Zeitpunkt übernehmen.

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 im Geschäftsjahr 2023 jeweils 200.000 Optionen des Long-Term Incentive Plans 2 gewährt. 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 wurde bei allen Vorstandsmitgliedern eine Maximalvergütung festgelegt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt gemäß dem 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).

Eine Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann erst in den Geschäftsjahren 2028 bis 2030 nach der Ausübung des Long-Term-Incentive-Plans 2025, der für das Geschäftsjahr 2024 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 2024

Vergütungsbestandteile Ausgestaltung

Zielsetzung und Strategiebezug

Festvergütung		Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird.	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider • Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern
Nebenleistungen		Kosten für Vorsorgeuntersuchungen, Versicherungen, der nach steuerlichen Richtlinien anzusetzende Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens, Expatriationkosten, Steuerberatungskosten.	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Kosten und Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit in Verbindung stehen
Variable Vergütung	Short-Term-Incentive-Plan (STIP)	Einjährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen)	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr • Setzt Anreize für ein profitables Wachstum sowie für einen stabilen Cashflow • Berücksichtigt den operativen Erfolg auf Konzernebene • Verankert die Nachhaltigkeitsstrategie in der Vorstandsvergütung
	Long-Term-Incentive-Plan I (LTIP I)/ Aktienbesitz (Share Ownership)	Mehrfährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Übertragung von Aktien.	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktpformance • Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder
	Long-Term-Incentive-Plan II (LTIP II)	Mehrfährige variable Vergütung , abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Zielen). Die Auszahlung erfolgt durch Gewährung eines jährlich aufzulegenden Long-Term-Incentive-Plans.	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern • Fokus auf die Kapitalmarktpformance sowie einen stabilen Cashflow • Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder
Versorgungsentgelt/ Pensionszusagen		<ul style="list-style-type: none"> • Neu bestellte Vorstandsmitglieder (ab 2021) erhalten ein Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt wird. • Die anderen Vorstände haben eine einzelvertragliche Pensionszusage, die eine Inanspruchnahme der Pension frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen einer adäquaten Altersversorgung
Maximalgesamtvergütung		<ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung kann auf null sinken oder auf 200 % steigen. • Höchstbeträge (Caps) bei den Long-Term-Incentive-Plänen. • Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 9 Mio. Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 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 allen Vorstandsmitgliedern 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. • Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, 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
Drittvergütung		<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligungen der Vorstandmitglieder an Long-Term-Incentive-Plänen des Hauptaktionärs ACS sind nach diesem Vergütungssystem zulässig, werden vom Aufsichtsrat indes nur nach Überprüfung der Angemessenheit der Gesamtvergütung und nach der Bewertung eines potenziellen Interessenkonflikts genehmigt. Als sogenannte Drittvergütung ist die etwaige Teilnahme an den Long-Term-Incentive-Plänen des Hauptaktionärs ACS nicht Teil der Zielgesamtvergütung im Sinne dieses Vergütungssystems, und sie wird auch nicht in die Maximalvergütung einberechnet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig unter Berücksichtigung der strategischen Ziele des Hauptaktionärs ACS zu steigern

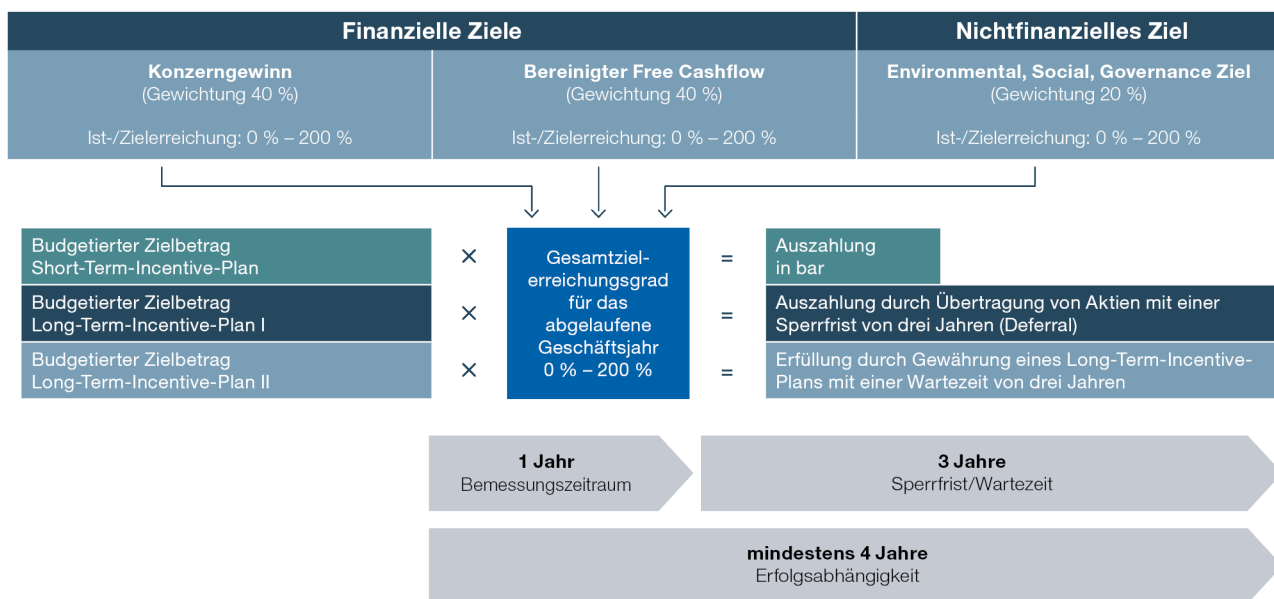
Festvergütung

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	40 %	Die Generierung des Nettogewinns ermöglicht es dem Konzern, ins Geschäft zu reinvestieren, Wachstumschancen zu nutzen und Gewinne an Aktionäre auszuschütten.
Bereinigter Free Cashflow	40 %	Die Konzentration auf Cashbacked-Profits sichert die Qualität dieser Gewinne und erfordert, dass sich das Management auf den Free Cashflow fokussiert.
ESG-Ziele 2024 1. Health & Safety 2. Frauenquote in Senior Management Positionen 3. CO ₂ Reduzierung	20 %	Die ESG-Ziele sind wichtig für die Implementierung des verabschiedeten Nachhaltigkeitsplans 2025.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist seit 2024 zu 80% (2023: 90%) an finanzielle Ziele und zu 20% (2023: 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.

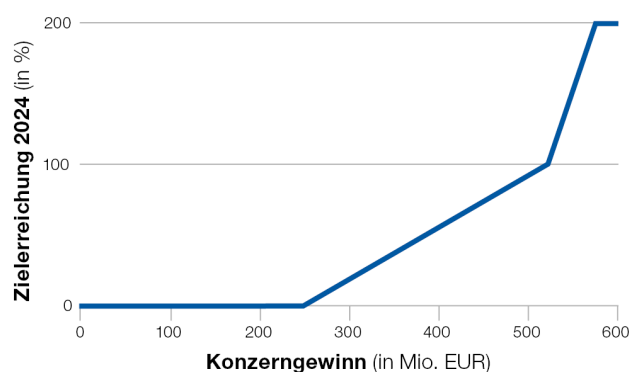
Zusätzlich wird als nichtfinanzielles Ziel mindestens ein ESG-Ziel berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und bleibt befugt, auch zwei oder drei ESG-Ziele festzulegen und insoweit gegebenenfalls auch den Anteil der ESG-Ziele auf 20% zu erhöhen. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat drei ESG-Ziele festgelegt und den Anteil auf 20% erhöht.

Der mögliche Zielerreichungsgrad liegt sowohl für die einzelnen finanziellen Ziele als auch für die ESG-Ziele 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%.

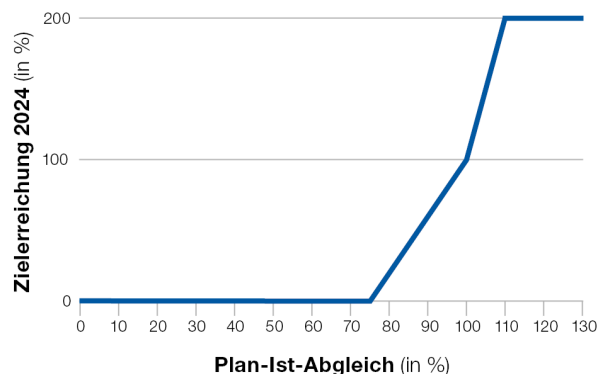
Der Aufsichtsrat wird jeweils vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der Planung die Ziele für die Kenngrößen Konzerngewinn, (bereinigter) Free Cashflow und das ESG-Ziel festlegen. Die Festlegung erfolgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.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

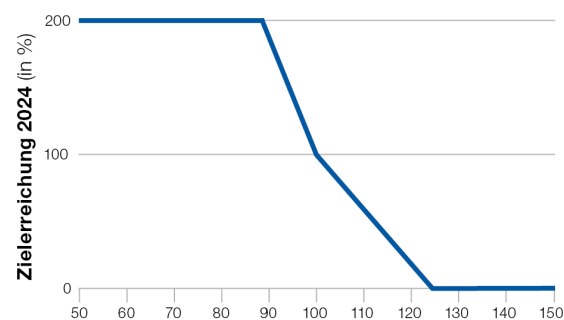


Bereinigter Free Cashflow

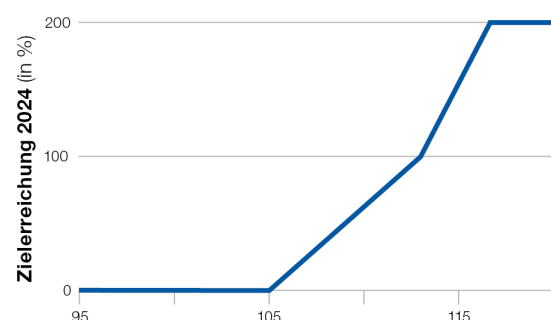


Für das Geschäftsjahr 2024 orientierte sich der Gesamtzielerreichungsgrad der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zu 80 Prozent an finanziellen Zielen und zu 20 Prozent an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Im Geschäftsjahr 2024 lag der Konzerngewinn bei 776 Mio. Euro. Somit wurde für dieses finanzielle Ziel eine Zielerreichung in Höhe von 200% erzielt. Da der Plan-Ist-Abgleich des bereinigten Free Cashflows höher als 110% ist, wurde für dieses finanzielle Ziel im Geschäftsjahr 2024 eine Zielerreichung von 200% erreicht. Zusätzlich wurden für 2024 folgende nichtfinanzielle ESG-Ziele festgelegt. Das erste ESG-Ziel bezog sich auf die Health & Safety-Kennzahl LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate). Da die Kennzahl LTIFR im Vergleich zum Durchschnitt der letzten drei Jahre auf 53,23% gefallen ist, wurde dieses Ziel zu 200% erfüllt. Das zweite ESG-Ziel stand im Zusammenhang mit der Erreichung der Frauenquote in Senior Management Positionen. Da die Frauenquote im Vergleich zum Durchschnitt der letzten drei Jahre auf 113,83% gestiegen ist, wurde eine Zielerreichung in Höhe von 127,67% erzielt. Das dritte ESG-Ziel beschäftigte sich mit der CO₂-Reduzierung. Es ging um die Entwicklung eines konzernweiten Aktionsplans und eines entsprechenden Umsetzungsplans für die Bereitstellung von erneuerbaren Energien. Da ein entsprechender Aktions- und Umsetzungsplan verabschiedet wurde, wurde dieses nichtfinanzielle Ziel zu 200% erfüllt. Berechnet man somit unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtung den Gesamtzielerreichungsgrad für die variable Vergütung, dann liegt dieser für das Geschäftsjahr 2024 bei 196,38%.

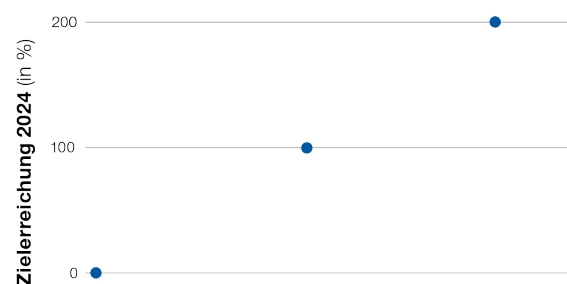
ESG-Ziele



LTIFR 2024 zum Durchschnitt der letzten 3 Jahre (in %)



Frauenquote zum Durchschnitt der letzten 3 Jahre (in %)



CO₂-Reduzierung

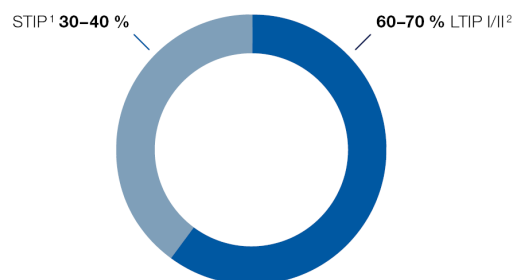
Gesamtzielerreichungsgrad 2024 der variablen Vergütung (STIP/LTIP I/LTIP II)

	Zielerreichung	Gewichtung	Ergebnis
Konzerngewinn	200,00 %	40 %	80,00 %
Bereinigter Free Cashflow	200,00 %	40 %	80,00 %
Health & Safety / LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	200,00 %	10 %	20,00 %
Frauenquote in Senior Management Positionen	127,67 %	5 %	6,38 %
CO ₂ -Reduktion: Entwicklung eines konzernweiten Aktions- und Umsetzungsplans für die Bereitstellung von erneuerbaren Energien	200,00 %	5 %	10,00 %
Gesamtzielerreichungsgrad			196,38 %

	Zielvergütung bei 100% (Budgetierter Betrag) (in Tsd. EUR)			Gewährter und geschuldeter Betrag für das Geschäftsjahr 2024 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
Santamaría Cases	672	431	431	1.319	846	846
Muriel Bernal	352	224	224	691	439	439
Sassenfeld	459	459	459	901	901	901
Steffen	273	273	273	536	536	536

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).

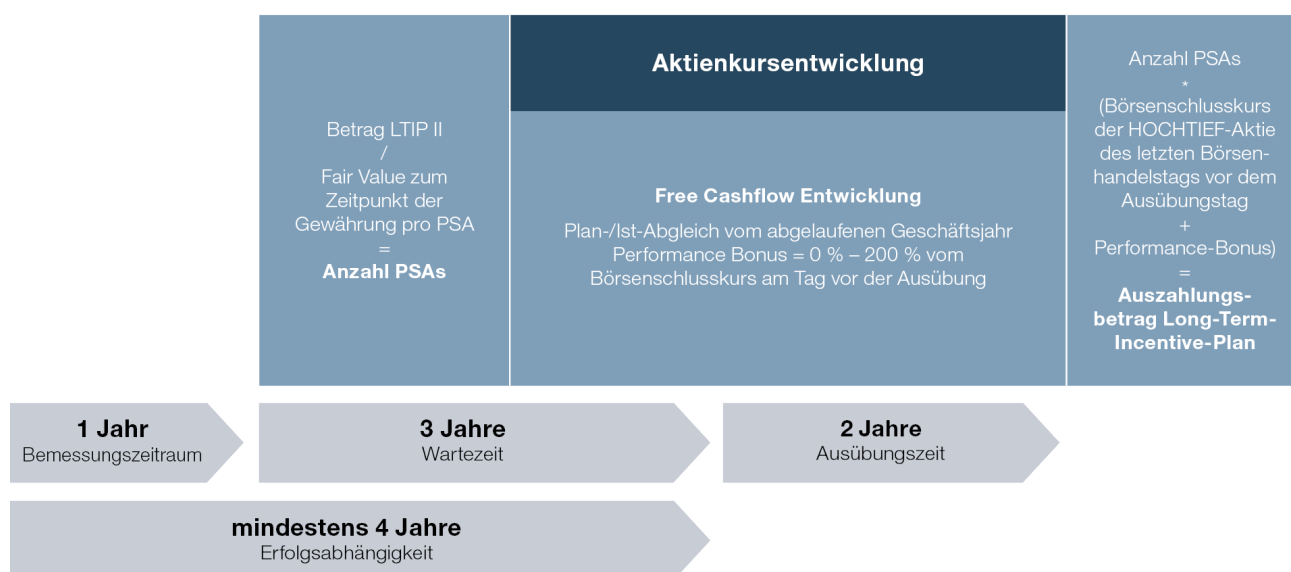
Variable Vergütung



¹ einjährige variable Vergütung ² mehrjährige 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 2024 ausgeübte Long-Term-Incentive-Pläne

LTIP 2021						
	Anzahl PSA	Ausübungszeitraum	Maximaler Gewinn pro PSA (in EUR)	Schlusskurs bei Ausübung (in EUR)	Performance Bonus abhängig von der Entwicklung des bereinigten Free Cashflows für das GJ 2023	Auszahlungsbetrag (in Tsd. EUR)
Sassenfeld	3.069	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2023 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2025	292,95	103,30	200,00 %	899
Gesamt	3.069					899

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

LTIP 2022			LTIP 2023			LTIP 2024			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)	2023 2024
Santamaría Cases	–	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	4.700	vom Tag nach der Billigung des Konzernabschlusses 2026 bis zum Tag der Billigung des Konzernabschlusses 2028	463,32	84 435
Muriel Bernal	–			–			1.729			– 106
Sassenfeld	807		7.932	7.932		5.009	5.009			1.056 1.401
Steffen	118		3.971	3.971		2.508	2.508			155 423
Gesamt	925		14.156	14.156		13.946	13.946			1.295 2.365

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 31.12.2024 aus der Gewährung der LTIP Komponente I der letzten drei Jahre	Wert auf Basis des Schlusskurses der HOCHTIEF-Aktie ¹ zum 30.12.2024 (in Tsd. EUR)	Wert als Prozentsatz zur Festvergütung (hochgerechnet auf eine Jahresfestvergütung)
Santamaría Cases	6.075	788	152 %
Muriel Bernal	1.625	211	76 %
Sassenfeld	11.355	1.473	187 %
Steffen	4.987	647	138 %

¹ Der Schlusskurs der HOCHTIEF-Aktie zum 30.12.2024 lag bei 129,70 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 2024 angefallenen Versorgungsentgelte der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder:

(In Tsd. EUR)		Versorgungsentgelt
Santamaría Cases	2024	155
	2023	150
Muriel Bernal (anteilig ab Eintritt)	2024	63
	2023	43
Steffen	2024	140
	2023	114
Gesamt	2024	358
	2023	307

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 2024 angefallenen Pensionsaufwand sowie über die Höhe der Pensionsverpflichtungen der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß IFRS:

(In Tsd. EUR)		Dienstzeitaufwand	Zinsaufwand	Summe	Barwert der Pensionszusage
Sassenfeld	2024	431	187	618	6.169
	2023	377	188	565	5.335
Vorstand gesamt	2024	431	187	618	6.169
	2023	377	188	565	5.335

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 durch die vollständige Ausübung des LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2024

Eine Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 konnte erst im Geschäftsjahr 2024 nach der vollständigen Ausübung des Long-Term-Incentive-Plans 2021, der zur Erfüllung der Vergütungskomponente LTIP II für das Geschäftsjahr 2020 gewährt wurde, durchgeführt werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Sassenfeld in Höhe von 6 Mio. Euro wurde unter Berücksichtigung aller Vergütungskomponenten gewährleistet.

(In Tsd. EUR)	Sassenfeld
Festvergütung	696
Nebenleistungen	20
Summe	716
Einjährige variable Vergütung	
Short-Term-Incentive-Plan für 2020	353
Mehrjährige variable Vergütung	
Long-Term-Incentive-Plan I für 2020 ¹	353
Long-Term-Incentive-Plan II für 2020 ² (LTIP 2021 - Laufzeit fünf Jahre)	899
Summe	2.321
Dienstzeitaufwand der Versorgungszusage bzw. der Kosten des Versorgungsentgelts	620
Summe Gesamtvergütung	2.941

¹ Übertragung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist

² Aufwand (Auszahlungsbetrag zum Ausübungszeitpunkt)

Alle anderen Vorstandsmitglieder waren 2020 noch nicht im Vorstand tätig, so dass hier eine Einhaltungsprüfung nicht erforderlich war.

Malus-/Clawback-Regelung

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

Darüber hinaus wurden bei allen Vorstandsmitgliedern 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 2024 wurde keine Beendigungsvereinbarung 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 allen Vorstandsverträgen 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.

Drittvergütung

Im Geschäftsjahr wurde keine zusätzliche Drittvergütung gewährt.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung in den Geschäftsjahren 2024 und 2023

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2023 und 2024. Unter „Gewährte und geschuldete Vergütung“ wird die Vergütung dargestellt, die für die vollständig erbrachte Tätigkeit des jeweiligen Geschäftsjahres dem Vorstandsmitglied vertraglich zusteht.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Santamaría Cases Vorstandsvorsitzender Eintritt: 20.07.2022				Muriel Bernal Vorstandsmitglied Eintritt: 17.04.2023			
	2023		2024		2023 (anteilig ab Eintritt)		2024	
	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)
Festvergütung	499	13,82	517	14,02	191	14,36	279	14,54
Nebenleistungen	1	0,03	5	0,14	2	0,15	8	0,42
Summe	500	13,85	522	14,16	193	14,51	287	14,96
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive-Plan für 2023	1.298	35,94	–	–	482	36,24	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2024	–	–	1.319	35,76	–	–	691	36,01
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Plan I für 2023 ¹	832	23,03	–	–	306	23,01	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2024 ¹	–	–	846	22,94	–	–	439	22,88
Long-Term-Incentive-Plan II für 2023 ^{2 3} (LTIP 2024 – Laufzeit 5 Jahre)	832	23,03	–	–	306	23,01	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2024 ^{2 3} (LTIP 2025 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	846	22,94	–	–	439	22,88
Summe	3.462	96	3.533	96	1.287	97	1.856	97
Versorgungsentgelt	150	4	155	4	43	3	63	3
Summe Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	3.612	100	3.688	100	1.330	100	1.919	100

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Sassenfeld Finanzvorstand Eintritt: 01.11.2011				Steffen Vorstandsmitglied Eintritt: 16.09.2021			
	2023		2024		2023		2024 ⁴	
	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)	(in Tsd. EUR)	(in %)
Festvergütung	760	22,05	787	22,38	381	20,75	468	21,03
Nebenleistungen	26	0,75	26	0,74	9	0,49	9	0,40
Summe	786	22,80	813	23,12	390	21,24	477	21,43
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive-Plan für 2023	887	25,73	–	–	444	24,18	–	–
Short-Term-Incentive-Plan für 2024	–	–	901	25,63	–	–	536	24,09
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive-Plan I für 2023 ¹	887	25,73	–	–	444	24,18	–	–
Long-Term-Incentive-Plan I für 2024 ¹	–	–	901	25,63	–	–	536	24,09
Long-Term-Incentive-Plan II für 2023 ^{2 3} (LTIP 2024 – Laufzeit 5 Jahre)	887	25,73	–	–	444	24,18	–	–
Long-Term-Incentive-Plan II für 2024 ^{2 3} (LTIP 2025 – Laufzeit 5 Jahre)	–	–	901	25,63	–	–	536	24,09
Summe	3.447	100	3.516	100	1.722	94	2.085	94
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	114	6	140	6
Summe Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	3.447	100	3.516	100	1.836	100	2.225	100

¹ Übertragung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist

² Gewährung als Long-Term-Incentive-Plan (Einzelheiten zu den Plänen siehe S. 398 bis 399)/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 Um Doppelfunktionen zu vermeiden, hat Martina Steffen in ihrer Funktion als Personalvorstand/Arbeitsdirektorin des HOCHTIEF-Konzerns seit April 2024 die Rolle des Chief Human Resources Officer auch für den ACS-Konzern übernommen. ACS wird aus diesem Grund 25% der Gesamtvergütung ab diesem Zeitpunkt übernehmen.

Angabe der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Herr Fernández Verdes hat eine Pension in Höhe von 691 Tsd. Euro erhalten. Darüber hinaus wurde der LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2024 gemäß den Planbedingungen an Herrn Legorburo in Höhe von 449 Tsd. Euro und Herrn von Matuschka in Höhe von 514 Tsd. Euro ausgezahlt. Bei der Pension handelt es sich um eine vollständig fixe Vergütung und der LTIP 2021 ist ein rein variabler Vergütungsbestandteil.

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2024 Beträge in Höhe von 4.314 Tsd. Euro (Vorjahr 3.799 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 2024 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung sowie der Sitzungsgelder im Januar 2025.

Angaben zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung in den Geschäftsjahren 2024 und 2023

Der Aufwand für die Festvergütung und die Sitzungsgelder sowie die Vergütung für Mandate bei Konzerngesellschaften betrug 2.231 Tsd. Euro für das Geschäftsjahr 2024 (Vorjahr 2.322 Tsd. Euro/ohne Umsatzsteuer).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen im Geschäftsjahr 2024 aktiven 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. Die in der letzten Zeile der nachfolgenden Tabelle („Aufsichtsrat gesamt“) für das Geschäftsjahr 2023 aufgeführten Beträge bzw. Prozentsätze beziehen sich auf sämtliche im Geschäftsjahr 2023 aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats; beinhaltet sind somit auch die Angaben für die im Laufe des Geschäftsjahres 2023 ausgeschiedenen vier ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats.

(In EUR)	2023		2024		2023		2024	
	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	55,19	195.000	57,60	19.500	5,52	16.000	4,73
Nicole Simons	102.375	82,31	130.000	87,84	22.000	17,69	18.000	12,16
Cristina Aldamiz-Echevarría González de Durana (ab 13.10.2023)	18.958	90,46	97.500	84,42	2.000	9,54	18.000	15,58
Fritz Bank	97.500	84,42	97.500	84,42	18.000	15,58	18.000	15,58
Beate Bell	97.500	85,53	97.500	87,05	16.500	14,47	14.500	12,95
Christoph Breimann (bis 31.03.2024)	97.500	81,59	24.375	85,90	22.000	18,41	4.000	14,10
José Luis del Valle Pérez	97.500	36,68	97.500	39,15	29.500	11,10	24.000	9,64
Ángel García Altozano	97.500	81,59	97.500	84,42	22.000	18,41	18.000	15,58
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	130.000	85,53	130.000	87,84	22.000	14,47	18.000	12,16
Arno Gellweiler (ab 16.01.2024)	–	–	90.188	84,93	–	–	16.000	15,07
Jörg Laue (ab 01.04.2024)	–	–	70.958	85,53	–	–	12.000	14,47
Natalie Moser	97.500	85,53	97.500	87,05	16.500	14,47	14.500	12,95
Nikolaos Paraskevopoulos	97.500	89,04	97.500	90,70	12.000	10,96	10.000	9,30
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	97.500	81,59	97.500	84,42	22.000	18,41	18.000	15,58
Klaus Stümper	97.500	78,63	97.500	81,25	26.500	21,37	22.500	18,75
Björn Wißuwa (ab 16.01.2024)	–	–	90.188	87,40	–	–	13.000	12,60
Christine Wolff	97.500	83,33	97.500	85,90	19.500	16,67	16.000	14,10
Aufsichtsrat gesamt	1.715.097	73,87	1.705.709	76,45	323.000	13,91	270.500	12,12

(In EUR)	2023		2024		2023	2024
	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)
Pedro López Jiménez	138.832	39,29	127.526	37,67	353.332	338.526
Nicole Simons	–	–	–	–	124.375	148.000
Cristina Aldamiz-Echevarría González de Durana (ab 13.10.2023)	–	–	–	–	20.958	115.500
Fritz Bank	–	–	–	–	115.500	115.500
Beate Bell	–	–	–	–	114.000	112.000
Christoph Breimann (bis 31.03.2024)	–	–	–	–	119.500	28.375
José Luis del Valle Pérez	138.832	52,23	127.526	51,21	265.832	249.026
Ángel García Altozano	–	–	–	–	119.500	115.500
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	–	–	–	–	152.000	148.000
Arno Gellweiler (ab 16.01.2024)	–	–	–	–	–	106.188
Jörg Laue (ab 01.04.2024)	–	–	–	–	–	82.958
Natalie Moser	–	–	–	–	114.000	112.000
Nikolaos Paraskevopoulos	–	–	–	–	109.500	107.500
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	–	–	–	–	119.500	115.500
Klaus Stümper	–	–	–	–	124.000	120.000
Björn Wißuwa (ab 16.01.2024)	–	–	–	–	–	103.188
Christine Wolff	–	–	–	–	117.000	113.500
Aufsichtsrat gesamt	283.664	12,22	255.052	11,43	2.321.761	2.231.261

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	Veränderung	2024
Ertragskennzahlen									
Operativer Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	477	- 5 %	454	+ 15 %	522	+ 6 %	553	+ 13 %	625
Nominaler Konzerngewinn gemäß IFRS (Mio. EUR)	427	- 51 %	208	+ 132 %	482	+ 9 %	523	+ 48 %	776
Jahresüberschuss nach HGB der HOCHTIEF Aktiengesellschaft (Mio. EUR)	524	- 70 %	157	+ 85 %	291	- 8 %	268	+ 63 %	438
Belegschaftsvergütung¹									
Belegschaft der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in Deutschland	73	+ 3 %	75	+ 5 %	79	+ 3 %	81	+ 5 %	85
Vorstandsvergütung									
Amtierende Vorstandsmitglieder									
Juan Santamaría Cases (Mitglied des Vorstands ab 20.07.2022)	–	–	–	–	1.062	+ 240 %	3.612	+ 2 %	3.688
Ángel Muriel Bernal (Mitglied des Vorstands ab 17.04.2023)	–	–	–	–	–	–	1.330	+ 44 %	1.919
Peter Sassenfeld	1.775	- 44 %	1.002	+ 231 %	3.313	+ 4 %	3.447	+ 2 %	3.516
Martina Steffen (Mitglied des Vorstands ab 16.09.2021)	–	–	177	+ 898 %	1.766	+ 4 %	1.836	+ 21 %	2.225
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Marcelino Fernández Verdes (Mitglied des Vorstands bis 19.07.2022)	1.333	+ 37 %	1.826	+ 196 %	5.413 ²	- 86 %	743	- 7 %	691
Ignacio Legorburo (Mitglied des Vorstands bis 16.04.2023)	895	- 44 %	505	+ 229 %	1.659	- 70 %	503	- 11 %	449
Nikolaus von Matuschka (Mitglied des Vorstands bis 16.04.2023)	1.041	- 43 %	595	+ 222 %	1.916	- 70 %	582	- 12 %	514
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	4.134 ³	+ 4 %	4.296 ³	- 14 %	3.702	+ 3 %	3.799	+ 14 %	4.314
Aufsichtsratsvergütung									
Amtierende Aufsichtsräte									
Pedro López Jiménez	354	+ 2 %	360	+ 1 %	363	- 3 %	353	- 4 %	339
Nicole Simons	113	+ 5 %	119	- 1 %	118	+ 5 %	124	+ 19 %	148
Cristina Aldámiz-Echevarría González de Durana (Mitglied des Aufsichtsrats ab 13.10.2023)	–	–	–	–	–	–	21	+ 452 %	116
Fritz Bank (Mitglied des Aufsichtsrats ab 06.05.2021)	–	–	80	+ 43 %	114	+ 2 %	116	0 %	116
Beate Bell	111	+ 2 %	113	+ 1 %	114	0 %	114	- 2 %	112
Christoph Breimann (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.03.2024)	77	0 %	77	+ 25 %	96	+ 25 %	120	- 77 %	28
José Luis del Valle Pérez	264	+ 3 %	273	0 %	273	- 3 %	266	- 6 %	249
Ángel García Altozano	150	+ 1 %	152	- 14 %	130	- 8 %	120	- 3 %	116
Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier García Sanz	77	- 3 %	75	+ 47 %	110	+ 38 %	152	- 3 %	148
Arno Gellweiler (erneut Mitglied des Aufsichtsrats ab 16.01.2024)	109	- 61 %	42	–	–	–	–	–	106
Jörg Laue (Mitglied des Aufsichtsrats ab 01.04.2024)	–	–	–	–	–	–	–	–	83
Natalie Moser (Mitglied des Aufsichtsrats ab 04.06.2021)	–	–	57	+ 100 %	114	0 %	114	- 2 %	112
Nikolaos Paraskevopoulos	110	0 %	110	0 %	110	0 %	110	- 2 %	108
Dr. Mirja Steinkamp (Mitglied des Aufsichtsrats ab 19.10.2022)	–	–	–	–	20	+ 500 %	120	- 3 %	116
Klaus Stümper	119	+ 3 %	123	- 1 %	122	+ 2 %	124	- 3 %	120
Björn Wißwa (Mitglied des Aufsichtsrats ab 16.01.2024)	–	–	–	–	–	–	–	–	103
Christine Wolff	111	+ 2 %	113	+ 3 %	116	+ 1 %	117	- 3 %	114
Ehemalige Aufsichtsräte									
Carsten Burckhardt (Mitglied des Aufsichtsrats bis 28.02.2023)	116	0 %	116	- 4 %	111	- 83 %	19	–	–
Patricia Geibel-Conrad (Mitglied des Aufsichtsrats bis 19.10.2022)	118	+ 2 %	120	- 22 %	94	–	–	–	–
Antonia Kühn (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.12.2023)	–	–	–	–	–	–	92	–	–
Matthias Maurer (Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.12.2023)	150	+ 3 %	154	- 3 %	150	- 2 %	147	–	–
Luis Nogueira Miguelsanz (Mitglied des Aufsichtsrats bis 12.10.2023)	118	+ 2 %	120	- 2 %	118	- 20 %	94	–	–
Sabine Roth (Mitglied des Aufsichtsrats bis 06.05.2021)	118	- 61 %	46	–	–	–	–	–	–

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

² Für das Jahr 2022 ist die Vergütung von Herrn Marcelino Fernández Verdes als amtierendes und als ehemaliges Vorstandsmitglied zusammengefasst.

³ 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 2025 aus Vergütungssicht

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat keine Veränderung des Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder geplant. Eine Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird derzeit geprüft und der Hauptversammlung gegebenenfalls vorgeschlagen werden.

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 2024 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 2024 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 7. Juni/1. Juli 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 19. Februar 2025

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

André Bedenbecker
Wirtschaftsprüfer

Michael Pfeiffer
Wirtschaftsprüfer