



**Einberufung
der ordentlichen Hauptversammlung
der Heidelberg Materials AG
am 16. Mai 2024**

Heidelberg Materials AG
Heidelberg

ISIN DE0006047004 / WKN 604700

Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung der Heidelberg Materials AG am 16. Mai 2024

Hiermit laden wir unsere Aktionäre¹⁾ zur ordentlichen Hauptversammlung der Heidelberg Materials AG ein, die am Donnerstag, 16. Mai 2024, um 10.00 Uhr (Mittel-europäische Sommerzeit – MESZ) als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) stattfindet.

Überblick über die Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts der Heidelberg Materials AG und des Konzerns sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023
2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2023
3. Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023
4. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023
5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024
6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023
7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand
8. Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern
9. Beschlussfassung über die Änderung des § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung (Nachweisstichtag zur Hauptversammlung)

¹⁾ Auf eine geschlechterspezifische Schreibweise wird aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit verzichtet, alle personenbezogenen Bezeichnungen und Begriffe gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts der Heidelberg Materials AG und des Konzerns sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Die vorstehend genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach § 289a Abs. 1, § 315a Abs. 1 HGB sowie die Erklärung zur Unternehmensführung mit der Corporate-Governance-Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2023. Sie sind mit Ausnahme des festgestellten Jahresabschlusses der Heidelberg Materials AG Bestandteil des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts 2023 und können nebst Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands und Vergütungsbericht im Internet unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 vor und während der Hauptversammlung eingesehen werden. Ferner werden die Unterlagen in der Hauptversammlung näher erläutert werden. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt zu Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung, da der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss bereits gebilligt hat und der Jahresabschluss damit festgestellt ist.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2023

Der Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2023 der Heidelberg Materials AG beträgt 566.372.706,58 Euro. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- a) aus dem Bilanzgewinn je dividendenberechtigter Aktie eine Dividende von 3,00 Euro auszuschütten. Bei Annahme dieses Ausschüttungsvorschlags entfällt auf die für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigten 182.068.120 Stückaktien eine Dividendensumme von 546.204.360,00 Euro; und
- b) den danach verbleibenden Bilanzgewinn von 20.168.346,58 Euro in voller Höhe auf neue Rechnung vorzutragen.

Sollte sich die Zahl der für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigten Aktien bis zur Hauptversammlung ändern, wird der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag unterbreitet, der unverändert eine Dividende von 3,00 Euro je dividendenberechtigter Aktie sowie entsprechend angepasste Beträge für die Dividendensumme und den Gewinnvortrag auf neue Rechnung vorsieht.

Die Dividende ist gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG am dritten auf die Hauptversammlung folgenden Geschäftstag, also am 22. Mai 2024, fällig.

3. Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden und nachfolgend unter Ziffern 3.1 bis 3.9 genannten Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen:

- 3.1 Dr. Dominik von Achten
- 3.2 René Aldach
- 3.3 Kevin Gluskie
- 3.4 Hakan Gurdal
- 3.5 Ernest Jelito
- 3.6 Dr. Nicola Kimm
- 3.7 Dennis Lentz
- 3.8 Jon Morrish
- 3.9 Chris Ward

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands entscheiden zu lassen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden und nachfolgend unter Ziffern 4.1 bis 4.12 genannten Mitgliedern des Aufsichtsrats Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen:

- 4.1 Dr. Bernd Scheifele
- 4.2 Heinz Schmitt
- 4.3 Barbara Breuninger
- 4.4 Birgit Jochens
- 4.5 Ludwig Merckle
- 4.6 Luka Mucic
- 4.7 Dr. Ines Ploss
- 4.8 Peter Riedel
- 4.9 Werner Schraeder
- 4.10 Margret Suckale
- 4.11 Dr. Sopna Sury
- 4.12 Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats entscheiden zu lassen.

5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für den Konzern für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2024, sofern diese einer prüferischen Durchsicht unterzogen werden, zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde (Verordnung (EU) Nr.537/2014 des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission).

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Gemäß § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat erstellten und durch den Abschlussprüfer geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr zu beschließen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 einschließlich des Vermerks des Abschlussprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts ist im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben und von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand

§ 120a Abs. 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Heidelberg Materials AG hat die Hauptversammlung zuletzt am 6. Mai 2021 Beschluss gefasst. Der Aufsichtsrat hat basierend auf den Vorarbeiten seines Personalausschusses am 13. November 2023 ein geändertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglie-

der der Gesellschaft („Vergütungssystem 2024+“) mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 beschlossen. Eine eingehende Beschreibung des Vergütungssystems 2024+ ist im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben und von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich. Dort sind auch die wesentlichen Änderungen dargestellt, die im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem vorgenommen wurden.

Der Aufsichtsrat schlägt gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 beschlossene überarbeitete System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, wie im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben, zu billigen.

8. Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern

Die Amtszeit sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder endet mit Ablauf der Hauptversammlung am 16. Mai 2024, weshalb für alle Anteilseignervertreter Neuwahlen erforderlich sind.

Der Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG setzt sich gemäß § 96 Abs. 1 AktG und § 101 Abs. 1 AktG sowie § 7 Abs. 1 Nr. 1 MitbestG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft aus sechs von der Hauptversammlung und sechs von den Arbeitnehmern zu wählenden Mitgliedern zusammen.

Gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG muss sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen (Mindestanteilsgebot).

Der Mindestanteil an Frauen und Männern von je 30 % ist vom Aufsichtsrat gemäß § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG insgesamt zu erfüllen (sog. Gesamterfüllung), wenn nicht die Seite der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmervertreter der Gesamterfüllung gemäß § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG aufgrund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses widerspricht. Der Gesamterfüllung dieses Mindestanteilsgebots durch die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervertreter wurde widersprochen. Der Aufsichtsrat ist daher sowohl auf der Seite der Anteilseigner als auch auf der Seite der Arbeitnehmer jeweils mit mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männern zu besetzen, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG

zu erfüllen. Mit der Wahl der vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten wäre das Mindestanteilsgebot bezüglich der Anteilseignervertreter erfüllt.

Die Wahlvorschläge für die Anteilseignervertreter des Aufsichtsrates stützen sich auf die Empfehlung seines Nominierungsausschusses und berücksichtigen die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die Bestandteil des vom Aufsichtsrat beschlossenen Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat sind. Das Kompetenzprofil und die darin enthaltenen Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden vom Aufsichtsrat am 23. März 2022 beschlossen, sind auf der Internetseite des Unternehmens unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich und werden während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die nachfolgend unter den Ziffern 8.1 bis 8.6 aufgeführten Personen jeweils mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat zu wählen. Die Wahl erfolgt jeweils bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2027 beschließt.

Zur Wiederwahl werden vorgeschlagen:

- 8.1 Dr. Bernd Scheifele**, wohnhaft in Heidelberg
Mitglied verschiedener Kontrollgremien
- 8.2 Ludwig Merckle**, wohnhaft in Ulm
Geschäftsführer der Merckle Service GmbH
- 8.3 Luka Mucic**, wohnhaft in London
Finanzvorstand der Vodafone Group Plc
- 8.4 Margret Suckale**, wohnhaft in Tegernsee
Mitglied in diversen Aufsichtsräten
- 8.5 Dr. Sopna Sury**, wohnhaft in Willich
Chief Operating Officer Hydrogen und Mitglied des Vorstands der RWE Generation SE

Zur Neuwahl wird vorgeschlagen:

8.6 Gunnar Groebler, wohnhaft in Hamburg
Vorstandsvorsitzender der Salzgitter AG

Herr Gunnar Groebler soll auf Frau Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl folgen, die für eine Wiederwahl in den Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG nicht mehr zur Verfügung steht.

Der Aufsichtsrat hat sich für seine Wahlvorschläge bei den sechs vorgeschlagenen Kandidaten vergewissert, dass diese den zu erwartenden Zeitaufwand für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG aufbringen können.

Es ist vorgesehen, dass Herr Dr. Bernd Scheifele im Falle seiner Wiederwahl durch die Hauptversammlung dem Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG als Kandidat für den Aufsichtsratsvorsitz vorgeschlagen wird.

Weiter ist eine mehrheitlich unabhängige Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse auf Seiten der Anteilseignervertreter beabsichtigt.

Lebensläufe und weitere Angaben über die zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten (einschließlich der Angaben gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG) sind im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Wahlen der Anteilseignervertreter entscheiden zu lassen.

9. Beschlussfassung über die Änderung des § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung (Nachweisstichtag zur Hauptversammlung)

Die in § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG enthaltenen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts wurden durch das im Dezember 2023 in Kraft getretene Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz) geändert. Nach dem geänderten § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG hat sich bei Inhaberaktien börsennotierter Gesellschaften der Nachweis des Anteilsbesitzes gemäß § 67c Abs. 3 AktG nun-

mehr auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung und nicht mehr wie bislang auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen.

§ 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung lautet derzeit wie folgt:

„Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich zur Hauptversammlung angemeldet und der Gesellschaft ihren Aktienbesitz, bezogen auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung, nachgewiesen haben.“

Die Satzung bildet damit noch die Vorgaben des § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG a.F. ab. Um einheitliche Formulierungen in Satzung und Gesetz zu haben, soll § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung an den neuen § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung wie folgt neu zu fassen:

„Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich zur Hauptversammlung angemeldet und der Gesellschaft ihren Aktienbesitz, bezogen auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung, nachgewiesen haben.“

Im Übrigen bleibt § 16 Abs. 1 der Satzung unverändert.

Anhang zu Tagesordnungspunkt 6

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Heidelberg Materials AG dar. Der Vergütungsbericht beinhaltet die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023. Die gewährte Vergütung umfasst die Vergütungskomponenten, deren zugrundeliegender (ein- oder mehrjähriger) Erdienungs- oder Performancezeitraum im Geschäftsjahr vollständig abgeschlossen wurde. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Darüber hinaus berücksichtigt er die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich im Anschluss an den Vergütungsbericht.

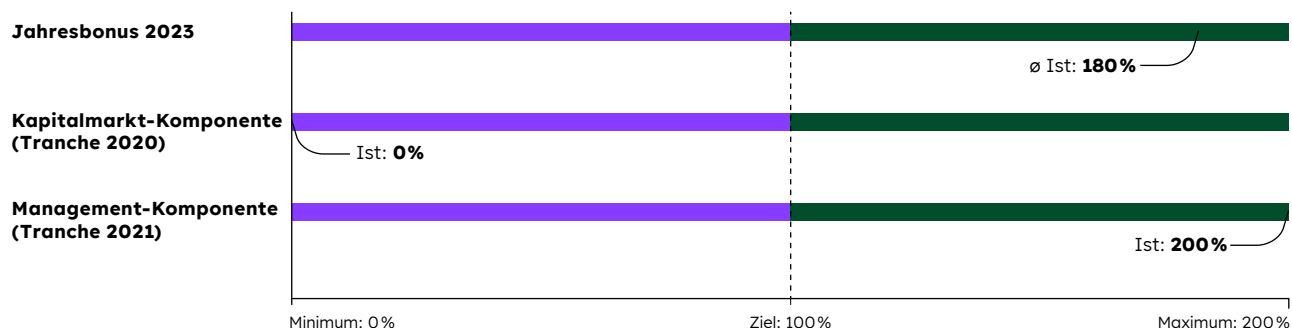
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023

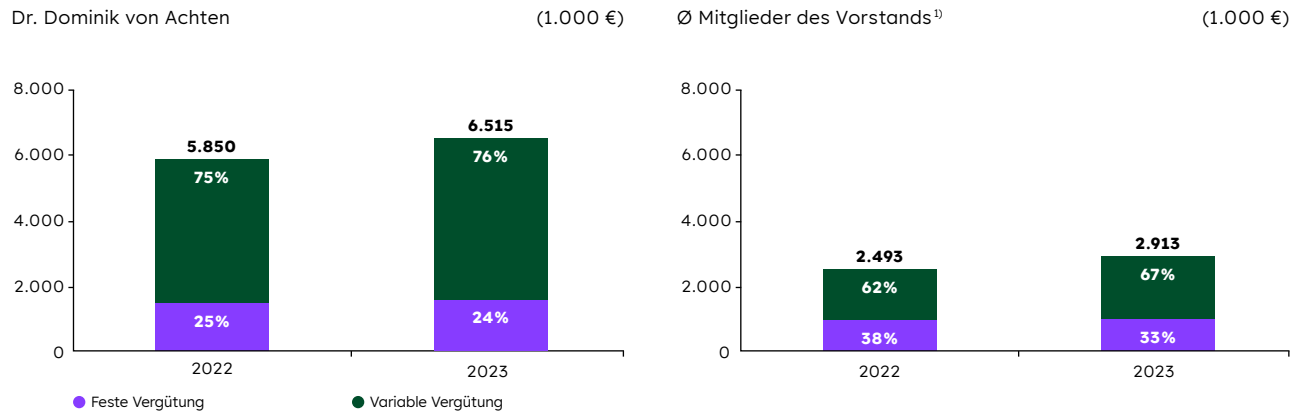
Die hervorragende Geschäftsentwicklung von Heidelberg Materials im Geschäftsjahr 2023 spiegelt sich auch in der Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung wider. Das Rekordergebnis beim um Sondereffekte bereinigten Jahresüberschuss sowie die Reduzierung der CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr trugen zur Zielerreichung beim Jahresbonus bei. Daneben wurden Initiativen umgesetzt, die im Rahmen der Unternehmensstrategie Grundlage der individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder waren.

Bei der Management-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024 führte die herausragende Performance beim um Sondereffekte bereinigten EBIT und ROIC zu einer Zielerreichung von 200 %. Dagegen lag der Total Shareholder Return (TSR) der Heidelberg Materials-Aktie nach Ablauf der Performance-Periode von 2020 bis 2023 unter den TSRs des DAX und des MSCI World Construction Materials Index. Entsprechend ergibt sich trotz der sehr positiven Entwicklung der Heidelberg Materials-Aktie im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Auszahlung aus der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2020–2022/2023. Dieses Ergebnis ist unter anderem dadurch zu erklären, dass die Zielerreichung anhand der Veränderung des TSR ausgehend von einer vierjährigen Referenzperiode vor Planbeginn über die vierjährige Performance-Periode gemessen wird (degressive Glättung).

Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023



Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023



1) Ohne Vorstandsvorsitzenden

Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Vorstands

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 trat das langjährige Vorstandsmitglied, Herr Ernest Jelito, in den Ruhestand. Nach Beendigung seines Vorstandsmandats wurde mit Herrn Jelito vereinbart, dass dieser Heidelberg Materials noch bis 31. Dezember 2024 als Berater zur Verfügung stehen wird. Die Höhe des für diese Tätigkeit an Herrn Jelito zu zahlenden Honorars errechnet sich anhand der geleisteten Beratungsstunden. Mit Wirkung zum 31. Januar 2024 ist zudem das langjährige Vorstandsmitglied, Herr Kevin Gluskie, mit Ende seiner Bestellung aus dem Vorstand ausgeschieden.

Zum 1. Januar 2024 wurde Herr Roberto Callieri in den Vorstand berufen und übernahm die Verantwortung für das Konzerngebiet Asien. Finanzvorstand René Aldach hat seit Januar 2024 zusätzlich die Verantwortung für Australien übernommen. Zum 1. Februar 2024 wurde Herr Axel Conrads in den Vorstand berufen und zum Chief Technical Officer ernannt. Zudem wurden ab 1. Januar 2024 die Konzerngebiete West- und Südeuropa und der Großteil von Nord- und Osteuropa-Zentralasien unter der Verantwortung von Herrn Jon Morrish zum neuen Konzerngebiet Europa zusammengefasst. Herr Hakan Gurdal hat seit Januar 2024 zusätzlich zum bisherigen Konzerngebiet Afrika-Östlicher Mittelmeerraum die Verantwortung für die Länder Kasachstan und Russland übernommen. Das Konzerngebiet heißt seither Afrika-Mittelmeerraum-Westasien.

Vergütungsbericht 2022

Gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde der Vergütungsbericht 2022 der Hauptversammlung 2023 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 91,06 % gebilligt. Angesichts der durchgehend hohen Zustimmungquoten der Hauptversammlung zu unserem Vergütungsbericht in den letzten Jahren haben wir die grundlegende Struktur und Transparenz beibehalten und lediglich punktuelle Anpassungen zur weiteren Verbesserung des Berichts vorgenommen. Der Vergütungsbericht 2022 ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance>.

Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist bestrebt, das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder stetig im Sinne der Anteilseigner der Heidelberg Materials AG weiter zu verbessern.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erwartungen von Investoren und den strategischen Zielsetzungen von Heidelberg Materials eine ganzheitliche Überprüfung des Vergütungssystems vorgenommen. Das auf Grundlage der Überprüfung weiterentwickelte Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024+) wird der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorgelegt und gilt sodann rückwirkend ab dem 1. Januar 2024. Die Grundzüge des überarbeiteten Vergütungssystems werden am Ende dieses Vergütungsberichts näher beschrieben.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem des Vorstands ist an der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Durch die Auswahl geeigneter Leistungskriterien in der variablen Vergütung sollen Anreize geschaffen werden, um die Unternehmensstrategie umzusetzen und die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials zu fördern. Zur ganzheitlichen Abbildung des Unternehmenserfolgs, werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien verwendet. Die Berücksichtigung von ESG-Zielen in der variablen Vergütung unterstreicht das Bestreben nach ausgezeichneten wirtschaftlichen Leistungen, als auch ökologisch und sozial verantwortungsvollem Handeln.

Die Vorstandsvergütung des Unternehmens basiert dabei auf dem Grundsatz, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung angemessen zu vergüten. Durch den hohen Anteil der variablen und somit erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten verfolgt der Aufsichtsrat einen strikten Pay for Performance-Ansatz.

Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten Grundsätze der Vorstandsvergütung zusammen. In ihrer Gesamtheit sorgen diese dafür, Anreize zu setzen, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials voranzutreiben.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

- Ausgeprägte **Pay for Performance-Orientierung** durch die hohen erfolgsabhängigen Anteile an der Gesamtvergütung
- Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung und der Leistungskriterien an der **langfristigen Unternehmensstrategie**
- **Nachhaltigkeit** als wichtiger Bestandteil der Leistungskriterien der variablen Vergütung
- **Harmonisierung mit Aktionärsinteressen** durch aktienbasierte Vergütung und Verpflichtung zum Eigeninvestment
- Nutzung **relativer Erfolgsmessung** und **Vermeidung unterjähriger Anpassungen** von Zielwerten oder Leistungskriterien
- **Deckelung der Gesamtvergütung** durch vertraglich **begrenzte Auszahlungen**
- **Malus- und Clawback-Regelungen** für die gesamte variable Vergütung

Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie der Höhe der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird im Einklang mit § 87a AktG auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt und der Hauptversammlung im Anschluss zur Billigung vorgelegt.

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 das Vergütungssystem des Vorstands nach Beschluss durch den Aufsichtsrat vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 92,21 % gebilligt. Es gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Mitglieder des Vorstands und ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance>.

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Personalausschusses beschlossen, der Hauptversammlung im Jahr 2024 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zur Billigung vorzulegen. Nach Billigung durch die Aktionäre der Heidelberg Materials AG soll das überarbeitete Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Januar 2024 für alle Mitglieder des Vorstands gelten und ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance>.

Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß den gesetzlichen Vorgaben mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem wird das angepasste Vergütungssystem der Hauptversammlung im Jahr der Änderung zur Billigung vorgelegt.

Die Höhe der Vorstandsvergütung wird auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Verantwortung und die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuelle Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten von Heidelberg Materials.

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig mit Unterstützung des Personalausschusses die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Hierbei erfolgt einerseits ein externer, horizontaler Vergleich mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie andererseits ein interner, vertikaler Vergleich der Vergütung innerhalb von Heidelberg Materials. Im Rahmen des horizontalen Vergleichs orientiert sich die Auswahl der Vergleichsunternehmen an der Größe und der internationalen Tätigkeit von Heidelberg Materials, der wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie den Zukunftsaussichten.

Als Vergleichsunternehmen für den horizontalen Vergleich werden die Unternehmen des DAX herangezogen. Mit Hilfe des horizontalen Vergleichs wird die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung überprüft.

Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung der Vergütung des Top- und Senior-Managements (Oberer Führungskreis) und der Vergütung der Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung gegenübergestellt.

Die nachstehende Übersicht zeigt die Entwicklung der Zieldirektvergütung (festes Jahresgehalt, Zielbetrag Jahresbonus und – soweit die entsprechenden Beschäftigtengruppen teilnahmeberechtigt sind – Zielbetrag Langfristbonus) im internen Vergleich im Zeitraum von 2019 bis 2023. Der vertikale Vergleich der Zielvergütung wird im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach § 87a AktG herangezogen. Die vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG findet sich im **Abschnitt Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**.

Im Geschäftsjahr 2023 ergab sich zwischen der durchschnittlichen Vorstandsvergütung (einschließlich des Vorstandsvorsitzenden) und der durchschnittlichen Vergütung des Top- und Senior-Managements eine Relation von 1:10 (i. V.: 1:11) und zur Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG eine Relation von 1:39 (i. V.: 1:41).

Entwicklung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung¹⁾ des Vorstands und der Belegschaft der Heidelberg Materials AG

1.000 €	2019	Veränderung 2020/2019	2020	Veränderung 2021/2020	2021	Veränderung 2022/2021	2022	Veränderung 2023/2022	2023
Vorstand ²⁾	2.866,8	0,1 %	2.868,7	-9,1 %	2.607,8	-0,7 %	2.590,5	0,8 %	2.610,6
Top- und Senior- Management ³⁾	217,2	5,9 %	230,0	2,7 %	236,3	-1,0 %	233,9	8,0 %	252,6
Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG ⁴⁾	62,6	1,2 %	63,4	1,4 %	64,3	-2,2 %	62,9	6,0 %	66,6

1) Festeinkommen (inkl. 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld), Jahresbonus (Ziel 100 %) und Langfristbonus (Ziel 100 %) auf Vollzeitbasis.

2) Der Rückgang der durchschnittlichen Zieldirektvergütung des Vorstands um 9,1 % von 2020 auf 2021 resultiert insbesondere aus der Neubestellung von drei Vorstandsmitgliedern, deren Zieldirektvergütung jeweils unterhalb der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Vorstandsmitglieder lag.

3) Top- und Senior-Management der Heidelberg Materials AG exklusive Vorstand. Das Top Management umfasst Positionen mit Führungsverantwortung für globale und Area-Funktionen sowie für große und mittelgroße Länder. Unter Senior Management sind vorwiegend Positionen mit Führungsverantwortung gefasst, die nicht zum Top Management gezählt werden.

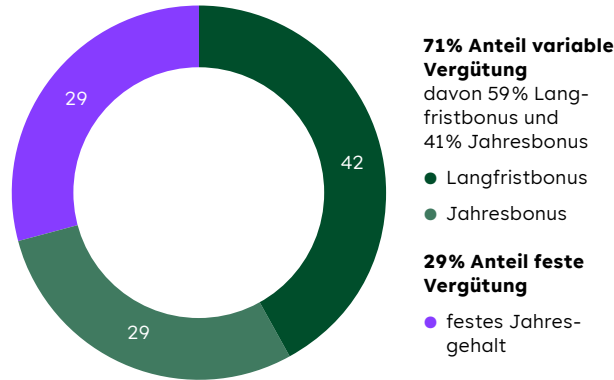
4) Einschließlich Top- und Senior-Management, exklusive Vorstand.

Vergütungsstruktur

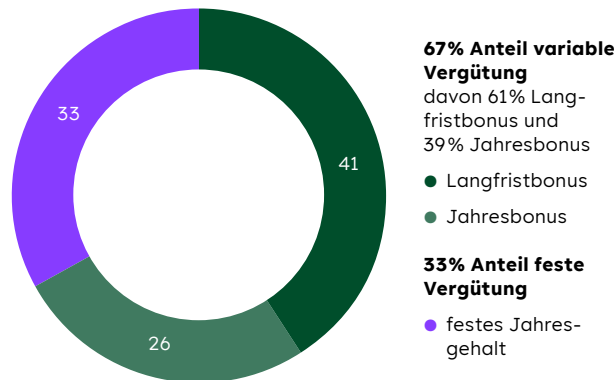
Der Leistungsbezug (Pay for Performance) und die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bilden zentrale Grundsätze der Vorstandsvergütung des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund besteht die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden zu 71% und der Mitglieder des Vorstands zu rund 67% aus variablen Vergütungskomponenten. Der Anteil des festen Jahresgehalts an der Zieldirektvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden somit bei 29% und bei den Mitgliedern des Vorstands bei rund 33%.

Um die langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung sicherzustellen, überwiegt innerhalb der variablen Vergütungskomponenten der Anteil des Langfristbonus gegenüber dem des Jahresbonus.

Vergütungskomponenten des Vorstandsvorsitzenden in %



Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands¹⁾ in %



1) Ohne Vorstandsvorsitzenden

Festsetzung der Zielvergütung

Jedem Vorstandsmitglied wird vertraglich eine Zielvergütung zugesagt, die sich innerhalb der festgelegten Vergütungsstruktur bewegt. Die Höhe der Zielvergütung richtet sich dabei nach den Verantwortlichkeiten

sowie den relevanten Erfahrungen und Tätigkeiten des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Die Zielvergütungen der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder stellen sich für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt dar:

Zielvergütung

1.000 €	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands		René Aldach Mitglied des Vorstands	
	2022	2023	2022	2023
Festes Jahresgehalt	1.469	1.525	600	600
Nebenleistungen	11	9	13	15
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung	1.469	1.525	480	480
Jahresbonus 2022	1.469	-	480	-
Jahresbonus 2023	-	1.525	-	480
Mehrjährige variable Vergütung	2.263	2.288	750	750
Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025	2.263	-	750	-
Management-Komponente Tranche 2022 – 2024	1.130	-	375	-
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022 – 2025	1.133	-	375	-
Langfristbonus 2023 – 2025 / 2026	-	2.288	-	750
Management-Komponente Tranche 2023 – 2025	-	1.144	-	375
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2023 – 2026	-	1.144	-	375
Sonstiges	-	-	-	-
Betriebliche Altersversorgung Diensteaufwand	414	359	254	164
Gesamtvergütung	5.626	5.706	2.097	2.010

Zielvergütung

	Kevin Gluskie Mitglied des Vorstands ¹⁾		Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands		Ernest Jelito Mitglied des Vorstands		Dr. Nicola Kimm Mitglied des Vorstands	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.000 €								
Festes Jahresgehalt	960	894	770	770	719	728	600	600
Nebenleistungen	502	536	79	87	80	40	83	52
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-	-	-	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung	768	715	616	616	575	582	480	480
Jahresbonus 2022	768	-	616	-	575	-	480	-
Jahresbonus 2023	-	715	-	616	-	582	-	480
Mehrfährige variable Vergütung	1.164	1.158	963	963	907		750	750
Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025	1.164	-	963	-	907	-	750	-
Management-Komponente Tranche 2022 – 2024	582	-	481	-	453	-	375	-
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022 – 2025	582	-	481	-	454	-	375	-
Langfristbonus 2023 – 2025 / 2026	-	1.158	-	963	-	910	-	750
Management-Komponente Tranche 2023 – 2025	-	579	-	481	-	455	-	375
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2023 – 2026	-	579	-	481	-	455	-	375
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	821	525	638	383	462	454	272	214
Gesamtvergütung	4.215	3.828	3.065	2.818	2.742	2.715	2.185	2.096

1) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Kevin Gluskie werden von Heidelberg Materials Asia Pte. Ltd. getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Kevin Gluskie bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in Australischen Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2022 (1,5169 AUD / EUR) und 2023 (1,6290 AUD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,5647 AUD / EUR, 31.12.2022: 1,5717 AUD / EUR) herangezogen.

Zielvergütung

	Dennis Lentz Mitglied des Vorstands ²⁾		Jon Morrish Mitglied des Vorstands		Chris Ward Mitglied des Vorstands ³⁾	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.000 €						
Festes Jahresgehalt	600	600	903	903	819	829
Nebenleistungen	326	412	97	82	60	58
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-	-	-	401	392
Einjährige variable Vergütung	480	480	722	722	655	663
Jahresbonus 2022	480	-	722	-	655	-
Jahresbonus 2023	-	480	-	722	-	663
Mehrfährige variable Vergütung	750	750	1.129	1.129	957	1.086
Langfristbonus 2022-2024 / 2025	750	-	1.129	-	957	-
Management-Komponente Tranche 2022-2024	375	-	564	-	478	-
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022-2025	375	-	564	-	479	-
Langfristbonus 2023-2025 / 2026	-	750	-	1.129	-	1.086
Management-Komponente Tranche 2023-2025	-	375	-	564	-	542
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2023-2026	-	375	-	564	-	544
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	237	145	572	324	-	18
Gesamtvergütung	2.393	2.388	2.701	3.160	2.892	3.047

2) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lentz werden von Heidelberg Materials US, Inc. (bis 1. Januar 2023 Lehigh Hanson) getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG.

3) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Chris Ward werden von Heidelberg Materials US, Inc. getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Chris Ward bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in US Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2022 (1,0536 USD / EUR) und 2023 (1,0816 USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,1370 USD / EUR, 31.12.2022: 1,0705 USD / EUR) herangezogen.

Einhaltung der Maximalvergütung nach bisherigem Vergütungssystem

Die Maximalvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und jährlichem Dienstzeitaufwand der Pensionszusage) ergibt sich aus dem festen Jahresgehalt zzgl. der Summe der einzelnen variablen Vergütungskomponenten (Jahresbonus und Langfristbonus), welche jeweils auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt sind, zuzüglich der diskretionären Anpassung von maximal 15 % bzw. für Altverträge von zwei Vorstandsmitgliedern von maximal 25 %. Die maximale Vergütung für die Herren Ernest Jelito, Jon Morrish und Chris Ward entspricht 177 % der Zieldirektvergütung, die maximale Vergütung für die Herren Kevin Gluskie und Hakan Gurdal 184 % der Zieldirektvergütung.

In den seit dem Geschäftsjahr 2020 geschlossenen Vorstandsverträgen sind absolute Obergrenzen (exklusive Nebenleistungen und jährlichem Dienstzeitaufwand der Pensionszusage) definiert. Für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lentz gilt eine Maximalvergütung von 3.245.000 €. Für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden ist die Maximalvergütung durch individualvertragliche Regelungen auf 8.400.000 € begrenzt. Dies entspricht 157 % der Zieldirektvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und 177 % der Zieldirektvergütung für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lentz.

Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden bzw. die Obergrenzen der seit dem Geschäftsjahr 2020 geschlossenen Vorstandsverträge begrenzen dabei sämtliche Auszahlungen, die aus der Zusage für ein Geschäftsjahr resultieren, unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zuflusses. Wie die Maximalvergütung für das

Geschäftsjahr 2023 eingehalten wurde, wird damit nach der Auszahlung der im Jahr 2023 zugesagten Tranche des Langfristbonus berichtet. Über die Einhaltung der Maximalvergütung wird daher nach Ablauf der Performance-Periode der Kapitalmarkt-Komponente der Tranche 2023 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 berichtet. Falls die Auszahlung aus dem Langfristbonus dazu führt, dass die Maximalvergütung überschritten wird, wird der Auszahlungsbetrag entsprechend gekürzt und die Einhaltung der Maximalvergütung sichergestellt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 sind alle im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten Vergütungskomponenten gewährt und geschuldet. Die nachfolgende Tabelle stellt die Einhaltung der Maximalvergütung individualisiert für die im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder mit den für das Geschäftsjahr 2020 geltenden Maximalvergütungshöhen dar:

Ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020

	Dr. Bernd Scheifele Vorsitzender des Vorstands (bis 31.01.2020)	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands (ab 01.02.2020)	Dr. Lorenz Näger Mitglied des Vorstands	Kevin Gluskie Mitglied des Vorstands	Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands	Ernest Jelito Mitglied des Vorstands	Jon Morrish Mitglied des Vorstands	Chris Ward Mitglied des Vorstands
1.000 € / Anteil in %	2020-2023	2020-2023	2020-2023	2020-2023	2020-2023	2020-2023	2020-2023	2020-2023
Festes Jahresgehalt 2020¹⁾	135	1.348	1.024	803	665	665	817	699
Einjährige variable Vergütung	271	2.655	1.646	1.188	1.008	1.047	1.287	1.022
Jahresbonus 2020	271	2.655	1.646	1.188	1.008	1.047	1.287	1.022
Mehrjährige variable Vergütung	203	1.976	1.255	1.096	875	875	1.075	936
Langfristbonus 2020-2022 / 2023								
Management-Komponente Tranche 2020-2022	203	1.976	1.255	1.096	875	875	1.075	936
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020-2023	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2020	609	5.980	3.925	3.087	2.548	2.587	3.179	2.658
Zieldirektvergütung 2020	473	4.783	3.143	2.575	2.100	2.100	2.580	2.224
Ausbezahlte Vergütung für 2020 in % der Zielvergütung	129 %	125 %	125 %	120 %	121 %	123 %	123 %	120 %
Maximalvergütung in % der Zielvergütung	184 %	158 %	184 %	184 %	184 %	184 %	184 %	184 %
Festgelegte Maximalvergütung für 2020	871	7.556	5.783	4.738	3.864	3.864	4.747	4.092
Maximalvergütung eingehalten	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja

1) Inklusive Gehaltsreduzierung von 20 % des monatlichen festen Gehalts der aktiven Vorstände in Q2 2020

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus festen und variablen Vergütungskomponenten. Die festen Komponenten bestehen aus dem festen Jahresgehalt,

den Nebenleistungen, sowie, sofern vertraglich vereinbart, einer sogenannten Cash Allowance zu Zwecken der privaten Altersvorsorge. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Jahresbonus sowie den Langfristbonus.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten und ihren zeitlichen Horizont:

Vergütungskomponenten und zeitlicher Horizont, Anwendung 2023

Feste Vergütungskomponenten

Festes Jahresgehalt

2023 2024 2025 2026

Ausgestaltung: Fixe auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung wird in zwölf Monatsraten ausgezahlt, Cash Allowance zwecks privater Altersvorsorge (nur Chris Ward)

Anteil an der Zieldirektvergütung: Vorstandsvorsitzender 29%, Vorstandsmitglieder 33%

Nebenleistungen

2023 2024 2025 2026

Ausgestaltung: Insbesondere Dienstwagen, Fahrdienstleistungen, Schulgebühren, Flugkosten, Steuerberatungskosten, Versicherungsleistungen, einzelvertraglich vereinbarte Mitgliedsbeiträge und entscheidungsbedingte geldwerte Vorteile

Variable Vergütungskomponenten

Jahresbonus

2023 2024 2025 2026

Ausgestaltung: Zielbonus

Leistungskriterien: 2/3 den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss und CO₂-Komponente, 1/3 individuelle Ziele

Zielerreichung: 0–200% Zielerreichung

Begrenzung: 200% des Zielbetrags

Anteil an der Zieldirektvergütung: Vorstandsvorsitzender 29%, Vorstandsmitglieder 26%

Langfristbonus

Begrenzung des Langfristbonus: (Summe aus Management-Komponente und Kapitalmarkt-Komponente) 200%

Anteil an der Zieldirektvergütung: Vorstandsvorsitzender 42%, Vorstandsmitglieder 41%

Management-Komponente

2023 2024 2025 2026

Ausgestaltung: 50% Performance Cash Plan

Performance Periode: Drei Jahre

Leistungskriterien: 50% EBIT, 50% ROIC

Zielerreichung: 0–200% Zielerreichung

Begrenzung: 200% des Zielbetrags

Kapitalmarkt-Komponente

2023 2024 2025 2026

Ausgestaltung: 50% Performance Share Plan

Performance Periode: Vier Jahre

Leistungskriterien: 50% Relativer TSR vs. DAX, 50% Relativer TSR vs. MSCI World Construction Materials Index

Zielerreichung: 0–200% Zielerreichung

Begrenzung: 400% des Zielbetrags

Neben den aufgeführten Vergütungskomponenten bestehen für die Vorstandsmitglieder im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Pensionszusagen. Ein weiteres zentrales Element des Vorstandsvergütungssystems ist das verpflichtende Eigeninvestment (Share Ownership), das die Mitglieder des Vorstands dazu verpflichtet, während ihrer Bestellung einen vertraglich festgelegten Bestand an Aktien der Heidelberg Materials AG aufzubauen und bis zum Ende ihrer Bestellung zu halten.

Feste Vergütungskomponenten

Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt ist eine fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder von Heidelberg Materials sehen turnusmäßige Überprüfungen des festen Jahresgehalts vor. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde das feste Jahresgehalt von Herrn Chris Ward überprüft und angepasst. Das feste Jahresgehalt von Chris Ward wurde dabei im Zuge der Wiederbestellung mit Wirkung zum 1. September 2023 um

8 % erhöht. Unter Berücksichtigung der letztmaligen Anpassung des festen Jahresgehalts im Mai 2022 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate in Höhe von 2,9 % seit seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied im Jahr 2019. Im Vergleich hierzu lag die durchschnittliche jährliche Gehaltssteigerungsrate der Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG über die Jahre 2020 bis 2023 ebenfalls bei 2,9 %. Im Einklang mit dem beschriebenen Vorgehen wurde im Zuge dieser Anpassungen auch die Angemessenheit der Vergütung der betroffenen Vorstände überprüft.

Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen der Vorstandsmitglieder bestanden im Geschäftsjahr 2023 aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen und Fahrdienstleistungen, Kosten für Heimflüge, Steuerberatungskosten, Wohnung und Schulleistungen, sowie aus Versicherungsleistungen, einzelvertraglich vereinbarten Mitgliedsbeiträgen, und entsendungsbedingten geldwerten Vorteilen. Zu den entsendungsbedingten geldwerten Vorteilen gehörten eine Auslandskrankenversicherung sowie Umzugs- und Lebenshaltungskosten.

Weitere Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 nicht gewährt.

Die Mitglieder des Vorstands sind in die bestehende Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft einbezogen. Der vereinbarte Selbstbehalt entspricht dem Mindestselbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG in der jeweils gültigen Fassung.

Variable Vergütungskomponenten

Die variablen Vergütungskomponenten setzen sich aus dem Jahresbonus sowie dem Langfristbonus zusammen. Während sich der Jahresbonus auf ein Geschäftsjahr bezieht, hat der Langfristbonus eine Laufzeit (Performance-Periode) von drei (Management-Komponente) bzw. vier Jahren (Kapitalmarkt-Komponente).

Zur ganzheitlichen Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs werden innerhalb der variablen Vergütungskomponenten unterschiedliche Leistungskriterien zur Messung der Zielerreichung verwendet. Die Leistungskriterien sind dabei aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art. Die folgende Darstellung verdeutlicht die Verknüpfung zwischen Leistungskriterien und Unternehmensstrategie:

Leistungskriterien und Unternehmensstrategie

	Wachstum und Transformation	Nachhaltigkeit	Digitalisierung	Beschäftigte und Organisation	Unternehmensportfolio	Kapitalallokation	Wertschöpfung
Jahresbonus							
Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss	●					●	●
CO ₂ -Komponente	●	●		●	●	●	●
Individuelle Ziele	●	●	●	●	●	●	●
Langfristbonus							
EBIT	●					●	●
ROIC	●					●	●
Relativer TSR	●					●	●

Im Rahmen der variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat grundsätzlich die Möglichkeit zur diskretionären Anpassung des Jahres- und des Langfristbonus, um außergewöhnliche Umstände zu berücksichtigen (Ermessensspielraum). Für Neu- und Wiederbestellungen ab dem Jahr 2019 wurde dieser Ermessensspielraum auf +/- 15 % des Zielbetrags der variablen Vergütungskomponenten reduziert. Bei Vorstandsverträgen, die

vor dem Jahr 2019 abgeschlossen wurden, beträgt er +/- 25 % des jeweiligen Zielbetrags. Dies betrifft im Berichtsjahr 2023 noch die Vorstandsmitglieder Kevin Gluskie und Hakan Gurdal. Wie in den Vorjahren hat der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch von der Möglichkeit zur diskretionären Anpassung der Vorstandsvergütung gemacht.

Jahresbonus

Grundlagen des Jahresbonus

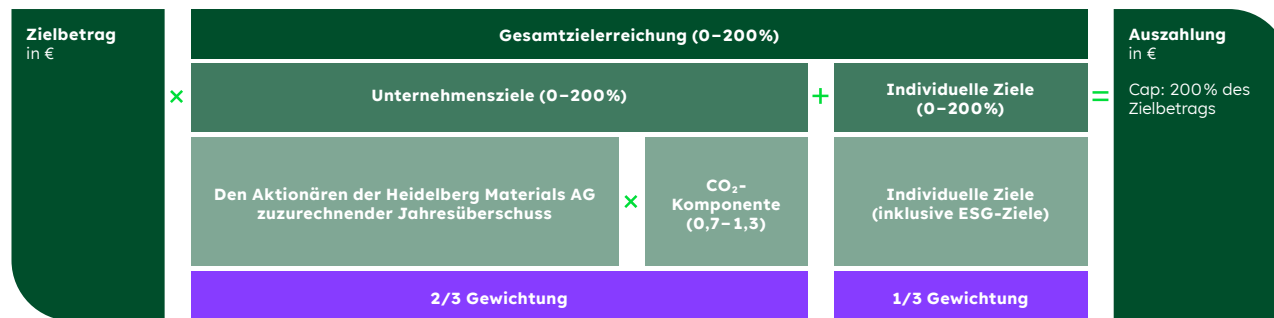
Der Jahresbonus ist eine variable Vergütungskomponente, die Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele im Geschäftsjahr setzt. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Jahresbonus 100 % des festen Jahresgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 80 % für die Mitglieder des Vorstands. Der Anteil des Jahres-

bonus an der Zieldirektvergütung beträgt etwa 29 % für den Vorstandsvorsitzenden und 26 % für die Mitglieder des Vorstands. Die Höhe der Auszahlung ist von der Gesamtzielerreichung abhängig, die Werte zwischen 0 % und 200 % annehmen kann.

Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Folgejahres in bar.

Der den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnende Jahresüberschuss reflektiert als Basisgröße die Profitabilität von Heidelberg Materials. Die Steigerung des Unternehmenswerts durch ein nachhaltiges, am Ergebnis orientiertes Wachstum soll eine dauerhafte unternehmerische Handlungsfähigkeit garantieren. Im Rahmen der Finanzstrategie ist Heidelberg Materials bestrebt, eine attraktive Anlagemöglichkeit für seine Aktionäre darzustellen und eine progressive Dividendenpolitik zu betreiben. Der den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnende Jahresüberschuss stellt dabei die Basis für die Dividendenzahlungen dar. Als Bestandteil des Jahresbonus soll die Kennzahl daher Anreize zum profitablen Wirtschaften setzen.

Jahresbonus



Im Falle eines unterjährigen Beginns der Vorstandstätigkeit wird der Zielbetrag zeitanteilig gekürzt.

Leistungskriterien des Jahresbonus

Die Gesamtzielerreichung im Jahresbonus bemisst sich zu zwei Dritteln an Unternehmenszielen (den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss und CO₂-Komponente) und zu einem Drittel an individuellen Zielen. Die Zielerreichung der Unternehmensziele ergibt sich aus der Multiplikation der Zielerreichung des Leistungskriteriums den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss mit dem erzielten Multiplikator der CO₂-Komponente.

Zu Beginn des Geschäftsjahres setzt der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die einzelnen Leistungskriterien bzw. im Fall der individuellen Ziele die konkreten Ziele für das Geschäftsjahr fest. Dabei achtet er darauf, dass diese anspruchsvoll und ambitioniert sind. Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für die einzelnen Leistungskriterien fest.

Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss

Grundlage des ersten Leistungskriteriums ist der den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnende Jahresüberschuss bereinigt um Sondereffekte. Dabei werden Sondereffekte ab einem Wert von 20 Mio € berücksichtigt.

Für die Berechnung der Zielerreichung des Leistungskriteriums den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielkorridor sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 1.268 Mio € bis 1.288 Mio € festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Ist-Wert des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses innerhalb des Zielkorridors liegt. Die Untergrenze wurde auf 1.068 Mio € und die Obergrenze auf 1.413 Mio € festgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2023 betrug der Ist-Wert des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses inklusive der Bereinigungen um vergütungsrelevante Sondereffekte 1.865 Mio €. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 200 %.

Folgende Bereinigungen wurden berücksichtigt:

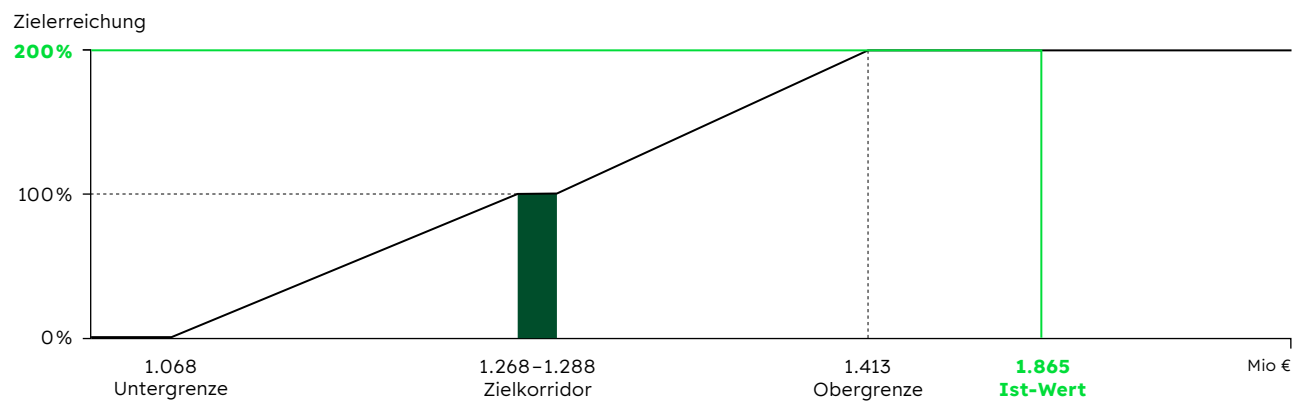
- Gewinne in Höhe von 33 Mio € aus dem Verkauf der Chaney-Gruppe in Nordamerika wurden subtrahiert
- Wertminderungen in Höhe von 23 Mio € auf die Beteiligung am Gemeinschaftsunternehmen Duna Dráva Kft. in Ungarn aufgrund der Einführung zusätzlicher Steuern wurden addiert
- Wertaufholung bei der Beteiligung am Gemeinschaftsunternehmen Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. in Höhe von 57 Mio € infolge eines stark angestiegenen Börsenwerts und einer verbesserten operativen Planung wurde subtrahiert
- Ein positiver Effekt von 29 Mio € im Zusammenhang mit latenten Steuern und Steuerrückstellungen wurde subtrahiert

- Aufwendungen in Höhe von 61 Mio € im Zusammenhang mit einer Schadenersatzklage wurden addiert
- 50 Mio € im Zusammenhang mit geplanten Restrukturierungen wurden subtrahiert

Für die Ermittlung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses werden die genannten Bereinigungen um die jeweiligen Steuereffekte angepasst.

Die folgende Darstellung stellt die Zielerreichung im Leistungskriterium den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss dar:

Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss



CO₂-Komponente

Die CO₂-Komponente im Jahresbonus soll einen maßgeblichen Anreiz zur Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie gesetzten CO₂-Reduktionsziele setzen. Gleichzeitig soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials durch eine Ausrichtung des Geschäftsmodells auf eine ressourcenschonende Produktion gefördert werden.

Die Methodik zur Berechnung der CO₂-Komponente basiert auf einer internen Definition für die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement. Die interne Definition berücksichtigt die CO₂-Emissionen der wesentlichen Prozessschritte der Zementherstellung. Dazu gehören u.a. der Roh- und Brennstoffverbrauch, Klinkerproduktion und -mahlung. Die CO₂-Emissionen des zugekauften Klinkers werden ebenfalls eingerechnet. Im Einklang mit der Bilanzierungsmethode des EU ETS wird der Biomasseanteil der verwendeten alternativen Brennstoffe als CO₂-neutral betrachtet.

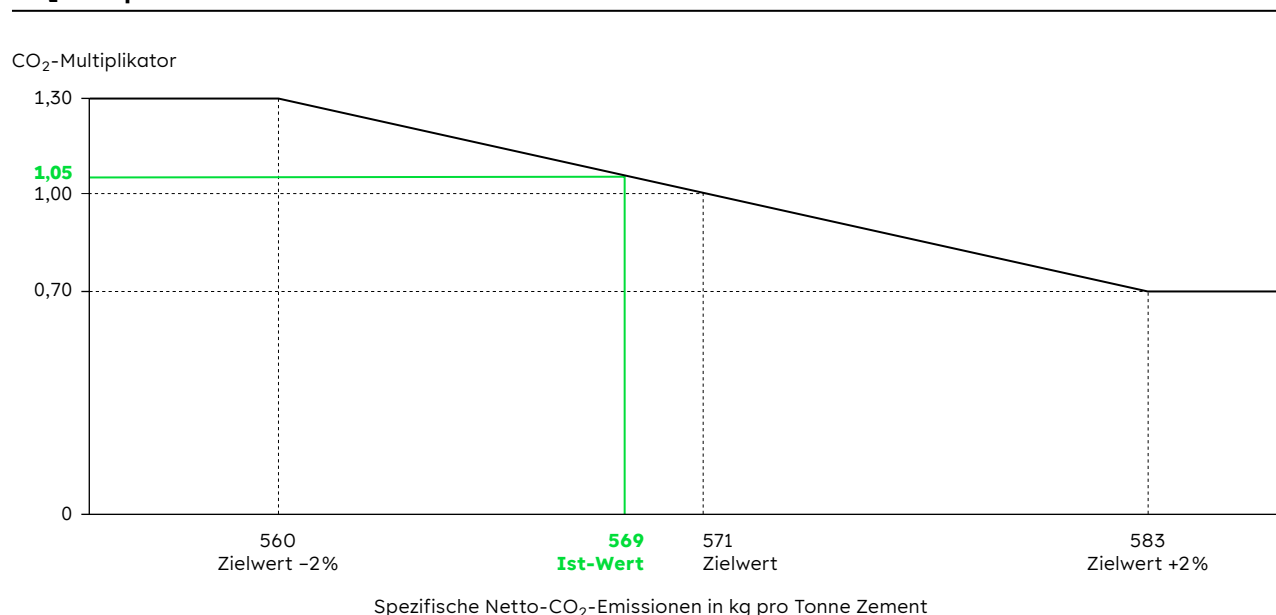
Um die Vergleichbarkeit mit maßgeblichen Wettbewerbern zu gewährleisten, berichtet Heidelberg Materials im **Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung** über die CO₂-Emissionen gemäß dem Standard der GCCA (Spezifische Netto-CO₂-Emissionen pro Tonne zementartigem Material). Im Vergleich zur internen Definition werden für die Netto-CO₂-Emissionen die gesamten alternativen Brennstoffe als CO₂-neutral berücksichtigt und nicht nur deren biogener Anteil. Daher sind die CO₂-Emissionen gemäß der internen Definition höher als die nach dem GCCA-Standard berechneten.

Die CO₂-Komponente ist als Multiplikator ausgestaltet, der zwischen 0,7 und 1,3 liegen kann (CO₂-Multiplikator). Für die Bestimmung des CO₂-Multiplikators legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs ein Ziel für die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement fest, das aus der langfristigen CO₂-Roadmap von Heidelberg Materials und der aktuellen CO₂-Performance abgeleitet ist. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 571 kg CO₂ pro Tonne Zement festgelegt. Die Über- bzw. Untererfüllung des

Zielwerts um bis zu -2 % bzw. +2 % führt zu einer linearen Zu- oder Abnahme der Zielerreichung. Daraus ergibt sich ein CO₂-Multiplikator zwischen 1,3 (bei -2 %: Obergrenze) und 0,7 (bei +2 %: Untergrenze).

Im Geschäftsjahr 2023 betrug der Ist-Wert der CO₂-Emissionen 569 kg CO₂ pro Tonne Zement. Hieraus ergibt sich ein CO₂-Multiplikator von 1,05. Die folgende Grafik stellt die Zielerreichung der CO₂-Komponente dar:

CO₂-Komponente



Individuelle Ziele

Die individuellen Ziele haben innerhalb des Jahresbonus eine Gewichtung von einem Drittel und können sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art sein. Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die Ziele je Vorstandsmitglied fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Für jedes Vorstandsmitglied wurden im Jahr 2023 individuelle Ziele in Abhängigkeit des jeweiligen Verantwortungsbereichs vereinbart. Diese Ziele basieren auf den Zielsetzungen der Unternehmensstrategie Wachstum und Transformation, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Beschäftigte und Organisation, Unternehmensportfolio, Kapitalallokation sowie Wertschöpfung. In den Bereichen Wachstum und Transformation sowie Unternehmensportfolio wurden strategische Wachstumsziele insbesondere für Recycling und digitale Partnerschaften implementiert. Um die Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials zu erreichen, wurden Ziele vereinbart, Umsätze mit nachhaltigen Produkten zu steigern, den globalen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, die Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter zu verbessern und die Arbeitssicherheit zu steigern. Im Bereich Digitalisierung wurden Ziele gesetzt, digitale Produkte zu kommerzialisieren, Effizienzgewinne in Produktion und Verwaltung zu ermöglichen (HProduce) und die digitale Kundenbasis weiter zu stärken (HConnect). Um die Kapitalallokation und Wertschöpfung zu verbessern, wurden sowohl Ziele zur Steigerung von Free Cashflow, Cash Conversion Rate und RCOBD-Marge als auch zur Reduzierung der Fixkosten gesetzt.

Für das Jahr 2023 lag die prozentuale individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder zwischen 128% und 152%. In vielen Bereichen konnte der Vorstand die gesetzten Ziele nicht nur erreichen, sondern gar übertreffen. Im Bereich Nachhaltigkeit wurden die Umsätze mit nachhaltigen Produkten gesteigert und Initiativen zur weiteren Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks in die Wege geleitet. Bei der Digitalisierung konnte die digitale Kundenbasis erhöht (HConnect), das Wachstum von Beteiligungen (z.B. Giatec) forciert und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Cybersicherheit umgesetzt werden. Mit der Akquisition verschiedener Unternehmen sowie gezielten Veräußerungen wurde unsere Präsenz in strategisch wichtigen Märkten weiter ausgebaut und die Optimierung unseres Unternehmensportfolios vorangetrieben. Bei der Kapitalallokation sowie Wertschöpfung spiegelte sich unsere hervorragende Performance bei der Erhöhung des Free Cashflow und der Cash Conversion Rate (Verhältnis zwischen Free Cashflow und EBITDA) sowie der deutlichen Erholung unserer Gewinnmargen (RCOBD-Marge) wider. Gleichzeitig wurden Fixkostenreduktionsziele aufgrund der global anhaltend hohen Inflationsraten nicht erreicht.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ziele und deren Erreichung pro Vorstandsmitglied für das Jahr 2023.

Individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder

	Individuelles Ziel	2023
Dr. Dominik von Achten	<ul style="list-style-type: none"> - Wachstumsziele und Portfoliooptimierung für Heidelberg Materials - Beschleunigung der Nachhaltigkeitstransformation (Fokus auf nachhaltige Produkte, Verbesserung von Ratings und Arbeitssicherheit) - Digitales Partnerwachstum und IT-Sicherheit - Verbesserung Free Cashflow und Cash Conversion Rate - Transformation des Vorstands 	152 %
René Aldach	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung Free Cashflow und Cash Conversion Rate - Optimierung der Finanzstruktur - Testierung der nachhaltigen Umsätze mit hinreichender Sicherheit - Effizienzsteigerung durch Zentralisierung von internen Dienstleistungen und Fixkostenreduzierung 	152 %
Kevin Gluskie	<ul style="list-style-type: none"> - Fokussierung Portfolio Asien-Pazifik (APAC) gemäß Unternehmensstrategie - Finanzielle Ziele APAC (Free Cashflow, Cash Conversion Rate, Fixkosten, RCOBD-Marge) - Steigerung nachhaltiger Umsätze, Arbeitssicherheit und Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks in APAC - Stärkung digitale Kunden- und Partnerbasis APAC - Operative Ziele Transportbeton 	138 %
Hakan Gurdal	<ul style="list-style-type: none"> - Fokussierung Portfolio Afrika-Östlicher Mittelmeerraum (AEM) gemäß Unternehmensstrategie - Finanzielle Ziele AEM und Heidelberg Materials Trading (Free Cashflow, Cash Conversion Rate, RCOBD-Marge) - Steigerung nachhaltiger Umsätze, Arbeitssicherheit und Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks in AEM - Digitale Transformation in AEM - Erhöhung des Einsatzes alternativer Brennstoffe 	140 %
Ernest Jelito	<ul style="list-style-type: none"> - Fokussierung Portfolio Nord- und Osteuropa-Zentralasien (NEECA) gemäß Unternehmensstrategie - Finanzielle Ziele NEECA (Free Cashflow, Cash Conversion Rate, Fixkosten) - Steigerung nachhaltiger Umsätze, Arbeitssicherheit und Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks in NEECA - CCU/S-Projektziele - Stärkung digitale Kunden- und Partnerbasis und Prozessoptimierung durch digitale Transformation in NEECA 	142 %
Dr. Nicola Kimm	<ul style="list-style-type: none"> - CO₂-Reduzierung durch Steigerung nachhaltiger Umsätze, Entwicklung neuer Produkte und Aktualisierung der CO₂-Roadmap - Wachstum innovativer Produkte (3D-Druck, Ultrahochleistungsbeton, CO₂-reduzierter Beton) - Nachhaltigkeitsberichterstattung & Verbesserung von Ratings 	140 %
Dennis Lentz	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung digitale Kundenbasis - IT-Sicherheit und Optimierung digitalisierter Verwaltungsprozesse - Prozessoptimierung durch digitale Transformation - Wachstumsziele Command Alkon, Giatec, C60 	135 %

Individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder

	Individuelles Ziel	2023
Jon Morrish	<ul style="list-style-type: none"> - Wachstum der Recyclingplattform - Finanzielle Ziele West- und Südeuropa (WSE) (Free Cashflow, Cash Conversion Rate, Fixkosten, RCOBD-Marge) - Steigerung nachhaltiger Umsätze, Arbeitssicherheit und Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks in WSE - Stärkung der digitalen Kundenbasis und Kommerzialisierung digitaler Produkte in WSE - Globaler Roll-out des neuen Markenauftritts von Heidelberg Materials 	147 %
Chris Ward	<ul style="list-style-type: none"> - Strategische Wachstums- und Nachhaltigkeitsziele Nordamerika (NAM) - Finanzielle Ziele NAM (Free Cashflow, Cash Conversion Rate, Fixkosten, RCOBD-Marge) - Steigerung nachhaltiger Umsätze, Arbeitssicherheit und Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks in NAM - Stärkung der digitalen Kunden- und Partnerbasis und Kommerzialisierung digitaler Produkte in NAM - Reduzierung der Lagerbestände bei Zuschlagstoffen 	128 %

Jahresbonus 2023 – Gesamtzieleerreichungen und Auszahlungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzieleerreichung sowie den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den Jahresbonus 2023:

Gesamtzieleerreichung Jahresbonus 2023

1.000 €	Zielbetrag	Zielerreichung			Gesamt	Auszahlung
		Unternehmensziele (2/3)		Individuelle Ziele (1/3)		
		Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss	CO ₂ -Multiplikator	Gesamt		
Dr. Dominik von Achten	1.525			152 %	184 %	2.806
René Aldach	480			152 %	184 %	883
Kevin Gluskie	715			138 %	179 %	1.282
Hakan Gurdal	616			140 %	180 %	1.109
Ernest Jelito	582	200 %	1,05	200 %	181 %	1.052
Dr. Nicola Kimm	480			140 %	180 %	864
Dennis Lentz	480			135 %	178 %	856
Jon Morrish	722			147 %	182 %	1.317
Chris Ward	663			128 %	176 %	1.168
Gesamt	6.264					11.337

Im Falle eines unterjährigen Beginnes oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, wird die Zielerreichung auf den zeitanteilig gekürzten Zielbetrag angewendet, um den Auszahlungsbetrag zu errechnen (dies betrifft für das Geschäftsjahr 2023 kein Vorstandsmitglied). Die Auszahlung aus dem Jahresbonus 2023 erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2024.

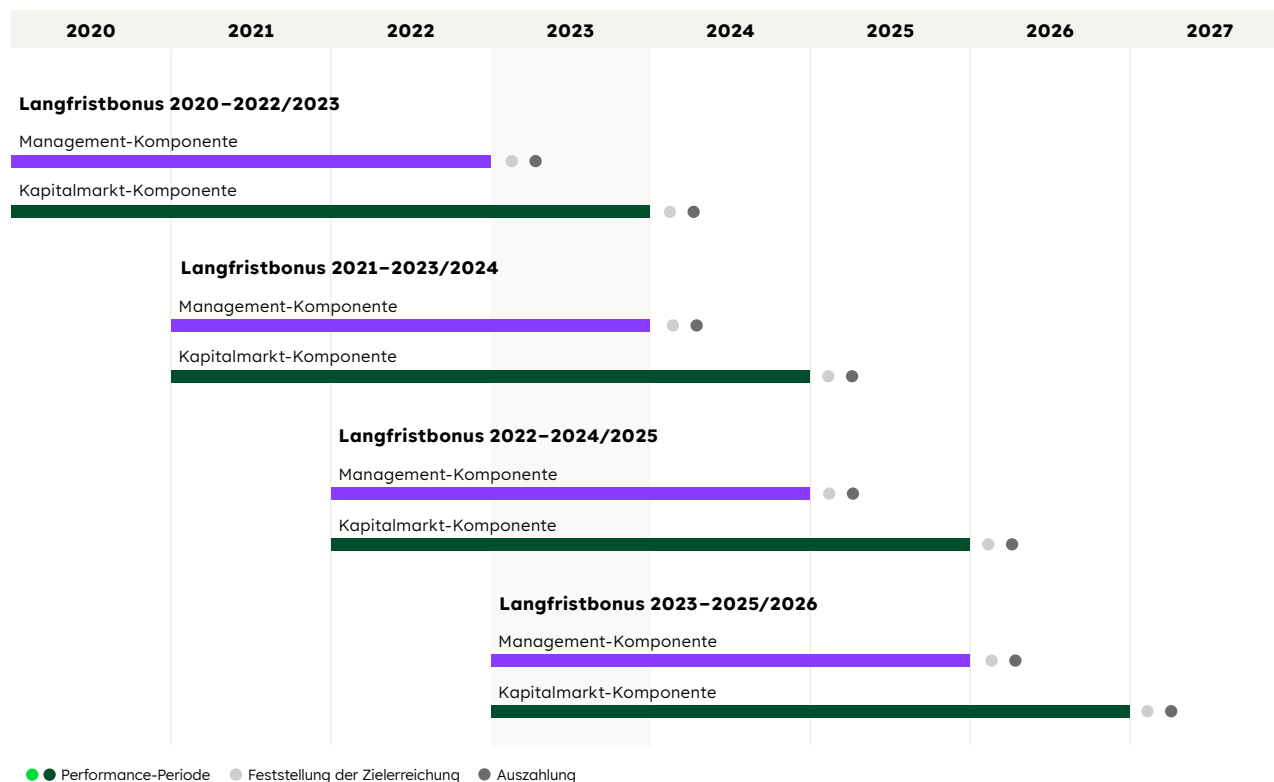
Langfristbonus

Der Langfristbonus ist eine langfristig orientierte variable Vergütungskomponente, die in jährlichen Tranchen zugeteilt wird. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt er 150 % vom festen Jahresgehalt für den Vorstandsvorsitzenden und 125 % vom festen Jahresgehalt für die Mitglieder des Vorstands.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde der Langfristbonus 2023–2025/2026 zugeteilt. Die erstmalige Zuteilung erfolgte im Geschäftsjahr 2011.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Auszahlungssystematik der Tranchen des Langfristbonus mit Bezug zum Geschäftsjahr 2023 bzw. über die noch laufenden Tranchen:

Auszahlungssystematik des Langfristbonus



Der Langfristbonus besteht aus zwei Komponenten.

Management-Komponente

Die Management-Komponente ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Sie hat eine dreijährige Performance-Periode und berücksichtigt die interne Wertschöpfung, gemessen anhand der gleichgewichteten Leistungskriterien Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) und Return on Invested Capital (ROIC). Der Zielwert für die Management-Komponente beträgt 50 % des gesamten Zielbetrags für den Langfristbonus. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung für die Management-Komponente vom Aufsichtsrat festgestellt. Die Gesamtzielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

Kapitalmarkt-Komponente

Die Kapitalmarkt-Komponente ist als Performance Share Plan ausgestaltet. Diese Komponente basiert auf virtuellen Aktien, sogenannten Performance Share Units (PSUs), stellt dadurch einen direkten Bezug zur Kursentwicklung der Heidelberg Materials-Aktie her und verstärkt somit die Interessenverknüpfung zwischen Vorstand und Aktionären. Die Kapitalmarkt-Komponente hat eine vierjährige Performance-Periode und berücksichtigt die externe Wertschöpfung, gemessen am Leistungskriterium TSR im Vergleich zu relevanten Kapitalmarktindizes. Für die Kapitalmarkt-Komponente wird in einem ersten Schritt die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden PSUs ermittelt. Die Stückzahl der PSUs errechnet sich dabei anhand von 50 % des gesamten Zielbetrags für den Langfristbonus geteilt durch den Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Start der Performance-Periode (Zuteilungskurs). Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tageschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Beginns der Performance-Periode.

Der Zuteilungskurs für den Langfristbonus 2023-2025/2026 und die Tranche 2023 der Kapitalmarkt-Komponente beträgt 48,74 €.

Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung beim Leistungskriterium der Kapitalmarkt-Komponente festgestellt. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die finale Anzahl der PSUs ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufig zugeteilten Anzahl an PSUs mit der Zielerreichung. Die so ermittelte Anzahl an PSUs wird mit dem dann geltenden Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Ende der Performance-Periode (Schlusskurs) multipliziert, angepasst um die fiktiv re-

investierten Dividendenzahlungen und unter Bereinigung von Kapitalveränderungen. Der Schlusskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Ablaufs der Performance-Periode. Die Wertentwicklung je PSU ist auf 250 % des Zuteilungskurses begrenzt.

Die nachfolgende Tabelle fasst die individuellen Zielbeträge pro Vorstandsmitglied, den Zuteilungskurs, die Anzahl der vorläufig zugeteilten PSUs sowie die maximal mögliche Anzahl der PSUs am Ende der Performance-Periode für den Langfristbonus 2023-2025/2026 zusammen:

Zuteilung Langfristbonus 2023-2025/2026

	Management-Komponente		Zuteilungskurs in €	Kapitalmarkt-Komponente		Gesamter Zielbetrag
	Zielbetrag	Zielbetrag		Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Anzahl maximal möglicher PSUs	
1.000 €						
Dr. Dominik von Achten	1.144	1.144		23.466	46.933	2.288
René Aldach	375	375		7.694	15.388	750
Kevin Gluskie	579	579		11.879	23.758	1.158
Hakan Gurdal	481	481		9.874	19.748	963
Ernest Jelito	455	455	48,74	9.335	18.670	910
Dr. Nicola Kimm	375	375		7.694	15.388	750
Dennis Lentz	375	375		7.694	15.388	750
Jon Morrish	564	564		11.579	23.159	1.129
Chris Ward ¹⁾	542	544		11.162	22.324	1.086
Gesamt	4.890	4.892		100.377	200.755	9.783

1) Berechnungsgrundlage: Tagesgenaue ratierliche Rechnung ab 01.01.2023 bis zum 31.08.2023 und ab 01.09.2023 aufgrund einer Gehaltsanpassung über die Laufzeit von 3 bzw. 4 Jahren

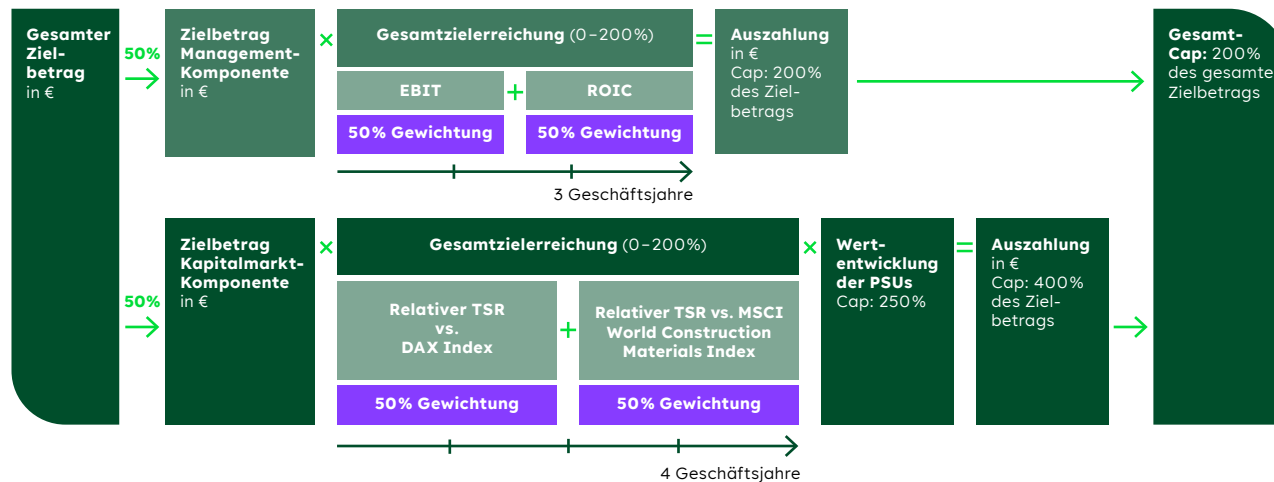
Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird der Zielbetrag sowohl für die Management- als auch für die Kapitalmarkt-Komponente jeweils zeitanteilig auf Basis des Zeitraums vom Eintrittsdatum bis zum Ende der jeweiligen Performance-Periode bzw. vom Beginn der Performance-Periode bis zum jeweiligen Austrittsdatum im Verhältnis zur Gesamtdauer der Performance-Periode tagesgenau errechnet.

Die Auszahlung aus der Management-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Jahres,

das auf die dreijährige Performance-Periode folgt, in bar und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung aus der Kapitalmarkt-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Jahres nach der vierjährigen Performance-Periode in bar und ist auf 400 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Auszahlung aus dem gesamten Langfristbonus ist auf maximal 200 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt, wobei die Höhe der Kapitalmarkt-Komponente die Höhe der Auszahlung der Management-Komponente kompensieren kann.

Langfristbonus



Leistungskriterien der Management-Komponente

Die Gesamtzielerreichung bei der Management-Komponente bemisst sich zu gleichen Teilen anhand der Leistungskriterien bereinigtes EBIT und ROIC.

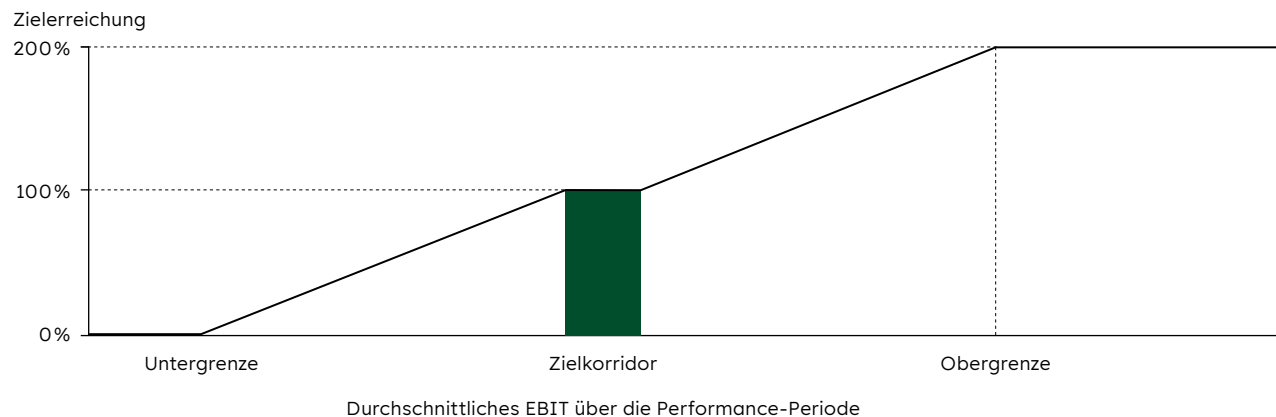
EBIT

Grundlage des Leistungskriteriums ist das EBIT, das um einmalige, bei der Planung und Zielsetzung nicht vorhersehbare Geschäftsvorfälle bereinigt wird. Wie bei der Berechnung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses werden hierbei lediglich Sondereffekte über einer Wertgrenze von 20 Mio EUR berücksichtigt.

Das EBIT ist eine Kennzahl zur Messung der Profitabilität und reflektiert die Ertragskraft von Heidelberg Materials. In Kombination mit der Berücksichtigung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses im Jahresbonus werden somit sowohl in der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponente Anreize für ein profitables Wachstum gesetzt.

Zu Beginn jeder Tranche legt der Aufsichtsrat einen Zielkorridor, der aus dem für die Gesellschaft maßgeblichen dreijährigen operativen Plan abgeleitet wird, sowie die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) fest. Die Berechnung der Zielerreichung nach Abschluss der Performance-Periode erfolgt anhand eines Abgleichs des durchschnittlichen EBIT über die dreijährige Performance-Periode mit dem festgelegten Zielkorridor. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Leistungskriterium EBIT



Für das Leistungskriterium EBIT werden der festgelegte Zielkorridor, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und

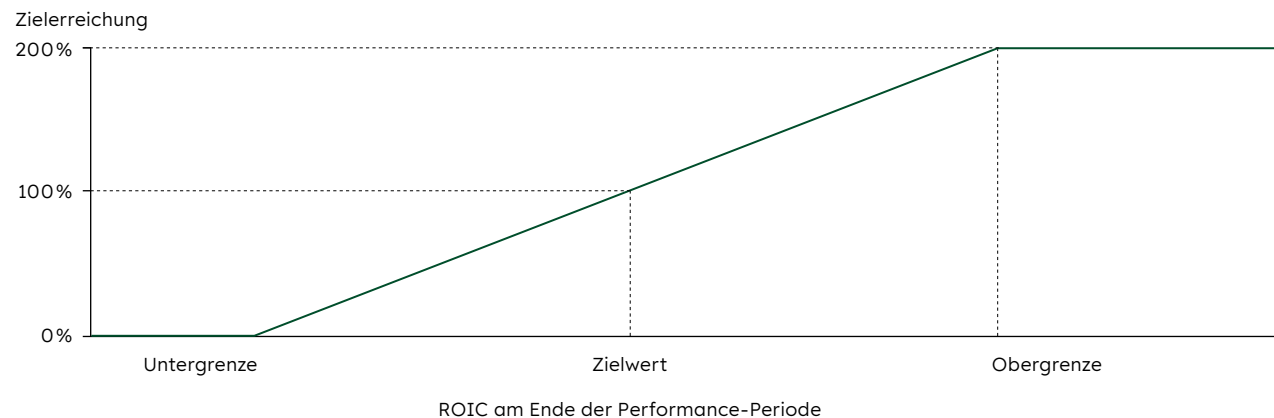
die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Performance-Periode im Vergütungsbericht offengelegt.

ROIC

Grundlage des Leistungskriteriums ist der ROIC. Ab der Tranche 2023 des Langfristbonus wird der bereinigte ROIC berechnet als das um Wechselkurseffekte bereinigte EBIT abzüglich der Standard-Steuern und geteilt durch das investierte Kapital. Das EBIT wird ausschließlich um Wechselkursdifferenzen gegenüber den Annahmen der operativen Planung des ersten Jahres der Performance-Periode bereinigt. Der Steuersatz der Standard-Steuern ergibt sich aus dem laufenden Steueraufwand (nicht latent) des laufenden Jahres geteilt durch den durch Wertberichtigungen bereinigten Vorsteuergewinn. Für Tranchen des Langfristbonus vor dem Jahr 2023 gilt eine abweichende Berechnungsmethodik, die im **Abschnitt Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendete Tranchen** beschrieben wird. Der ROIC ist einer der bedeutsamsten finanziellen Leis-

tungsindikatoren von Heidelberg Materials. Durch die Berücksichtigung des ROIC als Leistungskriterium im Langfristbonus werden im Einklang mit der Unternehmensstrategie Anreize gesetzt, die Kapitaleffizienz zu erhöhen.

Die Zielerreichung beim ROIC wird anhand eines Abgleichs des bei Beginn der jeweiligen Tranche festgelegten Zielwerts mit dem tatsächlichen Ist-Wert am Ende der Performance-Periode gemessen. In Abhängigkeit des Zielwerts werden die Unter- und Obergrenze der Zielerreichungskurve festgelegt. Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert wird dabei aus dem für die Gesellschaft maßgeblichen dreijährigen operativen Plan abgeleitet. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Leistungskriterium ROIC

Für das Leistungskriterium ROIC werden der festgelegte Zielwert, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und

die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Performance-Periode im Vergütungsbericht offengelegt.

Leistungskriterium der Kapitalmarkt-Komponente

Bei der Kapitalmarkt-Komponente bemisst sich die Zielerreichung am Leistungskriterium relativer TSR.

Relativer TSR

Die TSR-Performance ermittelt sich anhand des Vergleichs der Performance der Heidelberg Materials-Aktie (berechnet als Wertzuwachs der Aktie unter Berücksichtigung der reinvestierten Dividendenzahlungen und der Bereinigung von Kapitalveränderungen) gegenüber den beiden Kapitalmarktindizes DAX und MSCI World Construction Materials Index.

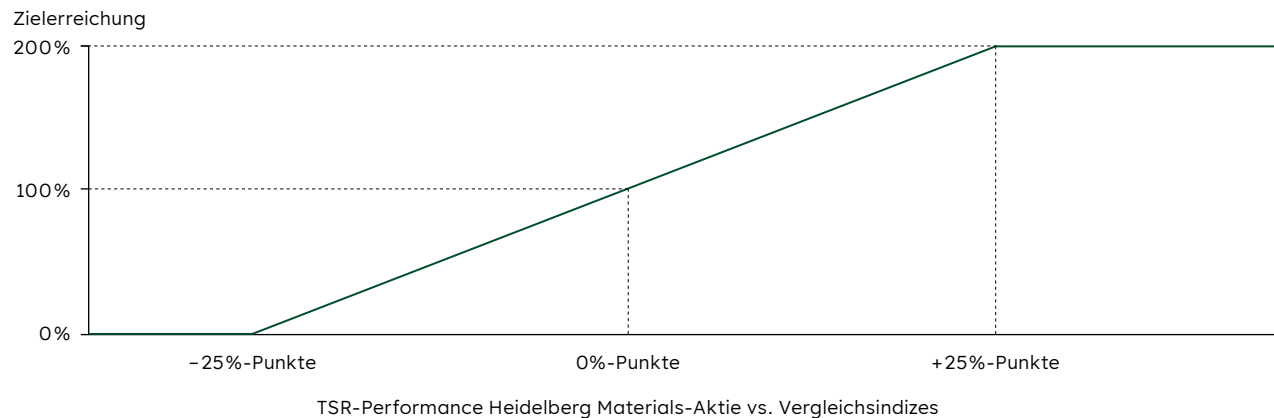
Durch den relativen TSR wird ein kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium genutzt, das einen Anreiz zur nachhaltigen und langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppen setzt und somit in Einklang mit dem Ziel von Heidelberg Materials steht,

Aktionären eine attraktive Anlagemöglichkeit zu bieten. Daneben wird durch den relativen TSR eine relative Erfolgsmessung in den Langfristbonus implementiert.

Die Bandbreite der Zielerreichung für die Bestimmung der finalen Anzahl der PSUs am Ende der Performance-Periode beträgt 0 % bis 200 %. Gemessen wird die Zielerreichung anhand der Veränderung des TSR ausgehend von einer vierjährigen Referenzperiode vor Planbeginn über die vierjährige Performance-Periode (degressive Glättung). Dabei wird zunächst die Entwicklung des TSR der Heidelberg Materials-Aktie bestimmt und der jeweiligen Entwicklung der Vergleichsindizes gegenübergestellt. Die Zielerreichung wird anschließend auf Basis des durchschnittlichen relativen TSR errechnet.

Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR stellt sich wie folgt dar:

Relativer TSR



Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendete Tranchen

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endeten die Tranche 2021 der Management-Komponente (Langfristbonus 2021–2023/2024) sowie die Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente (Langfristbonus 2020–2022/2023). Die Ausgestaltung der beiden beendeten Tranchen entspricht dabei weitgehend der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Tranchen des Langfristbonus.

Tranche 2021 der Management-Komponente

Die Zielerreichung der Tranche 2021 der Management-Komponente wurde anhand der gleichgewichteten Leistungskriterien EBIT und ROIC ermittelt. Abweichend von der seit der Tranche 2023 geltenden und der im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Berechnungsmethodik, wird der ROIC berechnet als Verhältnis zwischen dem bereinigten EBIT minus Standard-Steuern und dem investierten Kapital.

Das investierte Kapital wird berechnet als Eigenkapital zuzüglich Netto-Finanzverbindlichkeiten abzüglich Ausleihungen, Finanzinvestitionen und kurzfristigen verzinslichen Forderungen am Ende der Performance Periode. Das investierte Kapital wird berechnet als Durchschnitt der Eröffnungsbilanz und der Schlussbilanz des letzten Jahres der Management-Komponente Performance Periode.

Für das EBIT wurde vor Beginn der Tranche ein Zielkorridor für eine Zielerreichung von 100 % von 2.295 bis 2.395 Mio € festgelegt. Der Ist-Wert des EBIT, der sich als Durchschnitt des EBIT über die drei Jahre der Performance-Periode errechnet, lag bei 2.647 Mio € (2021: 2.565 Mio €, 2022: 2.419 Mio €, 2023: 2.957 Mio €). Die einzelnen Jahreswerte sind um die vergütungsrelevanten Sondereffekte bereinigt, die auch bei der Ermittlung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses für Zwecke des Jahresbonus berücksichtigt wurden, soweit sie sich auf das EBIT auswirken. In den Vorjahren waren dies vor allem Restrukturierungsaufwendungen, Wertberichtigungen und Veräußerungsgewinne. Für 2023 sind dies die im **Abschnitt Jahresbonus** aufgeführten Gewinne aus der Veräußerung der Chaney-Gruppe in Nordamerika, Wertminderungen auf die Beteiligung am Gemeinschaftsunternehmen Duna Dráva Kft. in Ungarn sowie Wertaufholung bei der Beteiligung am Gemeinschaftsunternehmen Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Auf dieser Basis ergibt sich eine Zielerreichung beim EBIT von 200 %.

Für den ROIC wurde vor Beginn der Tranche ein Zielwert von 8,70 % festgelegt bei dem eine Zielerreichung von 100 % vorgesehen ist. Der untere Schwellenwert des ROIC, bei dem die Zielerreichung 0 % beträgt, liegt bei 8,00 %, während der obere Schwellenwert des ROIC, der für eine Zielerreichung von 200% erreicht werden muss, 9,40 % beträgt. Der Ist-Wert des ROIC am Ende der Performance-Periode lag bei 10,1% und entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Auf Basis der Zielerreichungen in den beiden Leistungskriterien ergibt sich eine Gesamtzielerreichung von 200 % für die Tranche 2021 der Management-Komponente.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Zielwerte, Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie Ist-Werte und Zielerreichungen pro Leistungskriterium zusammen:

Zielerreichung in der Management-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024

	Gewichtung	Zielerreichungskurve				Ist-Wert	Zielerreichung
		Untergrenze	Zielkorridor	Obergrenze			
EBIT	50 %	2.195 Mio €	2.295 – 2.395 Mio €	2.495 Mio. €	2.647 Mio €	200 %	
ROIC	50 %	8,00 %	8,70 %	9,40 %	10,09 %	200 %	
Gesamt	100 %					200%	

Die folgende Tabelle zeigt den sich aus der Gesamtziel-
erreichung ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vor-

standsmitglied für die Tranche 2021 der Management-
Komponente:

lag bei 83,17 €. Dies entspricht einer Entwicklung von
26,3 % über die Performance-Periode.

Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024

1.000 €	Zielbetrag	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag
		EBIT	ROIC	Gesamt	
Dr. Dominik von Achten	1.088				2.175
René Aldach	292				584
Kevin Gluskie	571				1.142
Hakan Gurdal	480				960
Ernest Jelito	438	200 %	200 %	200 %	875
Dr. Nicola Kimm	292				584
Dennis Lentz	292				584
Jon Morrish	564				1.127
Chris Ward	430				860
Gesamt	4.447				8.891

Die Auszahlung aus der Tranche 2021 der Manage-
ment-Komponente erfolgt im Anschluss an die Haupt-
versammlung 2024.

Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente

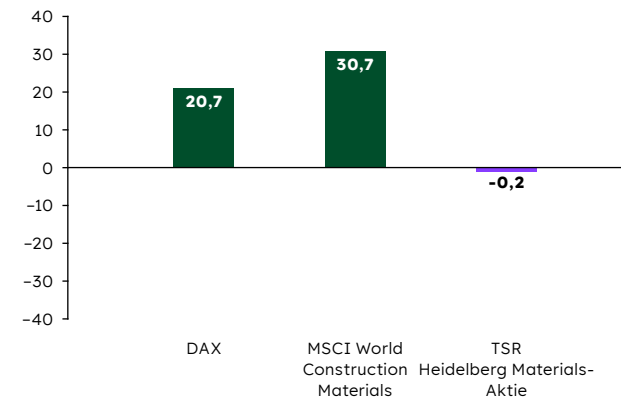
Die Zielerreichung der Tranche 2020 der Kapitalmarkt-
Komponente wurde analog der im Geschäftsjahr 2023
zugeteilten Tranche anhand des Leistungskriteriums
relativer TSR gemessen.

Während der DAX über die vierjährige Performance-
Periode im Vergleich zur Referenzperiode einen Anstieg
um 20,7 % und der MSCI World Construction Materials
Index um 30,7 % verzeichneten, lag der TSR der

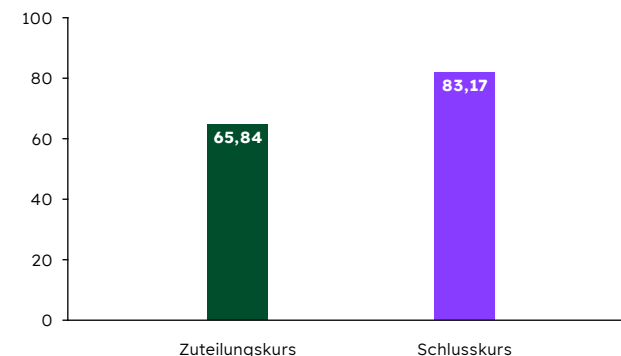
Heidelberg Materials-Aktie am Ende der Performance-
Periode bei -0,2 %. Im Vergleich zum DAX ergibt sich
somit eine Differenz von -20,9 %-Punkten und im Ver-
gleich zum MSCI World Construction Materials Index
eine Differenz von -31,0 %-Punkten. Somit ergibt sich
eine durchschnittliche Differenz von -26,0 %-Punkten.
Hieraus resultiert beim relativen TSR eine Gesamtziel-
erreichung von 0 % für die Tranche 2020 der Kapital-
markt-Komponente.

Der Zuteilungskurs für die Bestimmung der Anzahl der
vorläufig zugeteilten PSUs zu Beginn der Tranche lag
bei 65,84 €. Der Schlusskurs, inklusive der fiktiv rein-
vestierten Dividenden und unter Bereinigung von Kapi-
talveränderungen, am Ende der Performance-Periode

**Entwicklung Vergleichsindizes
und TSR Heidelberg Materials-Aktie** in %



Kursentwicklung Heidelberg Materials-Aktie in €



Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten Elemente der Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente pro Vorstandsmitglied:

Zusammenfassung der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2020–2022/2023

1.000 €	Zielbetrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Zielerreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs in €	Auszahlungsbetrag
Dr. Dominik von Achten	990		15.041		0		0
Kevin Gluskie	548		8.321		0		0
Hakan Gurdal	438		6.645		0		0
Ernest Jelito	438	65,84	6.645	0,00 %	0	83,17	0
Jon Morrish	538		8.164		0		0
Chris Ward	468		7.111		0		0
Gesamt	3.420		51.927		0		0

Pensionszusage

Beitragszusage

Vorstandsmitglieder, die seit 2019 neu- oder wiederbestellt wurden, erhalten eine Beitragszusage, unter der die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen jährlichen Versorgungsbeitrag zahlt. Die Höhe dieses Beitrags wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Im Rahmen eines kapitalmarktorientierten Modells werden die Beiträge verwendet, um Fondsanteile zu erwerben, die einem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Im Versorgungsfall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Einmalkapitalzahlung in Höhe des Werts des Versorgungskontos zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls. Alternativ kann das Vorstandsmitglied eine Verrentung des angesammelten Versorgungskapitals wählen. Die über die Dauer der Laufzeit

der Zusage angesammelten Versorgungsbeiträge sind hierbei garantiert. Im Falle des Ablebens des Vorstandsmitglieds geht der Versorgungsanspruch auf die Witwe oder den Witwer bzw. auf die Kinder des Vorstandsmitglieds über. Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Herr Ernest Jelito, Frau Dr. Nicola Kimm sowie Herr Dennis Lentz verfügten im Geschäftsjahr 2023 über eine Beitragszusage.

Herrn Chris Ward wird anstelle einer Pensionszusage eine jährliche Cash Allowance in bar zur Verfügung gestellt, die zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge verwendet werden kann.

Leistungszusage vor 2019 (Altzusage)

Herr Dr. Dominik von Achten verfügt zusätzlich zu seiner Beitragszusage über eine Leistungszusage in Form eines jährlichen Ruhegehaltes für seine bis zu seiner Wiederbestellung im Jahr 2020 erdienten Pensionsansprüche.

Die Pensionsverträge der zwischen 2016 und 2018 berufenen Mitglieder des Vorstands beinhalten die Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt in Form eines Prozentsatzes des pensionsfähigen Einkommens. Die Herren Kevin Gluskie, Hakan Gurdal und Jon Morrish verfügten im Geschäftsjahr 2023 noch über eine solche Leistungszusage. Der Prozentsatz beträgt maximal 4 % je angefangenes Dienstjahr; die maximale Summe beträgt 40 % des pensionsfähigen Einkommens. Das pensionsfähige Einkommen ist für jedes Vorstandsmitglied einzelvertraglich vereinbart.

Bei Wiederbestellung werden bestehende Leistungszusagen mit dem Wert der Pensionsleistung zum Zeitpunkt der Wiederbestellung fortgeführt. Sollte der Aufsichtsrat darüberhinausgehende Zusagen zur Altersversorgung beschließen, werden diese durch die Beitragszusage abgedeckt. Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, im Fall von rentennahen Vertragsverlängerungen eine Anpassung der Altersversorgungsleistung auch im bestehenden System zu beschließen.

Zusätzlich zu den Leistungs- und Beitragszusagen wird bei Vertragsbeendigung anlässlich des Eintritts des Versorgungsfalls für die Dauer von sechs Monaten ein Übergangsgeld in Höhe der monatlichen Gehaltsteilbeträge auf Basis des festen Jahresgehalts gezahlt.

Ruhegehaltszahlungen

Die Ruhegehaltszahlung der Pensionszusage erfolgt monatlich entweder:

- nach dem pensionsbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen (Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt individuell zwischen dem 62. und dem 63. Lebensjahr) oder
- bei vorzeitiger Vertragsbeendigung aus vom betreffenden Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Gründen, sofern er oder sie zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung das 60. Lebensjahr vollendet hat oder
- aufgrund von dauerhafter Erwerbsunfähigkeit infolge von Krankheit.

Hinterbliebenenversorgung

Die Pensionsverträge beinhalten eine Hinterbliebenenversorgung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied, erhalten die Witwe oder der Witwer sowie die unterhaltsberechtigten Kinder Witwen- bzw. Waisengeld. Im Fall der Leistungszusagen beträgt das Witwengeld 60 % und das Waisengeld 10 % des Ruhegehalts des Verstorbenen bzw. der Verstorbenen, solange gleichzeitig Witwengeld gezahlt wird. Sofern gleichzeitig kein Witwengeld gezahlt wird, beträgt das Waisengeld 20 % des Ruhegehalts des Verstorbenen bzw. der Verstorbenen. Im Fall der Beitragszusagen geht der vollständige Anspruch auf das Versorgungsguthaben auf die Witwe oder den Witwer und hinterbliebene Kinder über.

Dienstzeitaufwand und Barwerte der Pensionsansprüche

Der Dienstzeitaufwand sowie die Barwerte der bestehenden Pensionsansprüche zum 31. Dezember 2023 sind je Vorstandsmitglied konsolidiert in der folgenden Tabelle dargestellt:

Pensionszusagen gem. IAS 19

	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsansprüche	
	2022	2023	2022	2023
1.000 €				
Dr. Dominik von Achten	414	359	9.357	11.464
René Aldach	254	164	306	613
Kevin Gluskie	821	525	3.709	4.623
Hakan Gurdal	638	383	2.697	2.818
Ernest Jelito	462	454	1.609	2.155
Dr. Nicola Kimm	272	214	313	605
Dennis Lentz	237	145	306	613
Jon Morrish	572	324	2.280	3.134
Chris Ward ¹⁾		18	59	88
Gesamt	3.668	2.587	20.635	26.114

1) Für die Pensionszusage von Chris Ward ist erstmals im Jahr 2023 Dienstzeitaufwand angefallen.

Sowohl die Dienstzeitaufwände wie auch die Barwerte der Pensionsansprüche hängen, neben der Höhe der zugesagten Leistung bzw. des zugesagten Beitrags, wesentlich von verschiedenen versicherungsmathematischen Parametern ab, beispielsweise vom jeweiligen Alter des Vorstandsmitglieds sowie vom aktuell gängigen Zinsniveau. Der Anstieg der Barwerte der Pensionsansprüche zwischen 2022 und 2023 ist neben den Zuführungen im Geschäftsjahr 2023 auch auf einen gesunkenen Rechnungszins zurückzuführen.

Die Höhe der Dienstzeitaufwände wird gemäß IFRS zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres ermittelt. Entsprechend zeigen sich beim Vergleich der Dienstzeitaufwände zwischen 2023 und 2022 noch die Auswirkungen des angestiegenen Zinsniveaus. Die Höhe der Beiträge im Rahmen der gewährten Beitragszusagen sind im Berichtsjahr jedoch konstant geblieben.

Eigeninvestment (Share Ownership)

Zur weiteren Harmonisierung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre hat der Aufsichtsrat Vorgaben für den Aktienbesitz beschlossen. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, eine vertraglich festgelegte Anzahl von Aktien der Heidelberg Materials AG zu kaufen und für die Dauer ihrer Bestellung als Mitglied des Vorstands zu halten.

Das Eigeninvestment stellt ein zentrales Element dar, um eine Interessenkongruenz zwischen Vorstand und Aktionären zu schaffen und gleichzeitig die Vorstandsvergütung noch weiter auf den langfristigen Erfolg von Heidelberg Materials auszurichten. Die Zahl der zu haltenden Heidelberg Materials-Aktien beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 30.000 Stück und für die Mitglieder des Vorstands jeweils 15.000 Stück. Vor 2019 betrug die Verpflichtung für die Mitglieder des Vorstands 10.000 Stück Heidelberg Materials-Aktien, weshalb vor diesem Zeitpunkt geschlossene Verträge eine

Verpflichtung in dieser Höhe vorsehen. Bei einer Wiederbestellung gilt auch für diese Mitglieder des Vorstands die Anzahl von 15.000 Stück als Vorgabe. Zur Erfüllung des Eigeninvestments ist, sofern das Investmentziel zum entsprechenden Auszahlungszeitpunkt noch nicht erreicht ist, die Hälfte der Auszahlungsbeträge aus dem Langfristbonus zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft zu verwenden, bis das vollständige Eigeninvestment erbracht ist. Der Aufbau des Eigen-

investments kann dadurch mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Auf das Eigeninvestment werden bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft angerechnet. Die Vorstandsmitglieder haben dem Aufsichtsrat bestätigt, dass entsprechend der jeweiligen Verpflichtung genügend Aktien erworben wurden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Status des Eigeninvestments pro Vorstandsmitglied:

Eigeninvestment (Share Ownership) der amtierenden Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023

Stück	Ziel	Status	Gehaltene Aktien zum 31.12.2023	in % des Ziels
Dr. Dominik von Achten	30.000	Zielinvestment vollständig erbracht	35.300	118 %
René Aldach ¹⁾	15.000	In Aufbauphase	5.000	33 %
Kevin Gluskie	10.000	Zielinvestment vollständig erbracht	15.000	150 %
Hakan Gurdal	10.000	Zielinvestment vollständig erbracht	10.000	100 %
Ernest Jelito	15.000	Zielinvestment vollständig erbracht	15.000	100 %
Dr. Nicola Kimm ¹⁾	15.000	In Aufbauphase	722	5 %
Dennis Lentz ¹⁾	15.000	In Aufbauphase	3.200	21 %
Jon Morrish	15.000	Zielinvestment vollständig erbracht	15.004	100 %
Chris Ward	15.000	Zielinvestment vollständig erbracht	15.000	100 %

¹⁾ Bislang sind keine Auszahlungen aus einem Langfristbonus erfolgt, der während der Vorstandstätigkeit gewährt wurde. Gemäß Vorstandsdiensvertrag bestand daher bislang keine Pflicht zum Aktienwerb.

Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der variablen Vergütungskomponenten bestehen Malus- und Clawback-Regelungen. Hierdurch hat der Aufsichtsrat bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufor-

dern (Clawback). Die Malus- und Clawback-Regelungen finden sowohl auf den Jahresbonus als auch auf den Langfristbonus Anwendung.

Im Geschäftsjahr 2023 waren für den Aufsichtsrat keine Gründe für die Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen ersichtlich, weshalb es weder zu einer Reduzierung noch zu einer Rückforderung variabler Vergütung seitens des Aufsichtsrats kam.

Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

Ausscheidungs-Bedingungen

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erfolgt die Auszahlung aus dem Jahresbonus und dem Langfristbonus nach den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Abrechnung oder Auszahlung erfolgt nicht. Der Jahresbonus und Langfristbonus werden bei unterjährigem Ausscheiden während des Geschäftsjahres, in dem der Jahresbonus bzw. der Langfristbonus zugeteilt wird, zeitanteilig gekürzt.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus wichtigem Grund vor Ablauf der Performance-Periode verfallen die Ansprüche auf den Jahresbonus sowie den Langfristbonus.

Abfindungs-Cap

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK bei Neuabschlüssen von Vorstandsverträgen bzw. Verlängerungen bestehender Vorstandsverträge darauf geachtet, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Abfindungs-Cap). Die Berechnung des Abfindungs-Caps erfolgt auf Basis der Höhe der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf Basis der Höhe der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Ein Abfindungs-Cap wurde mit allen im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Change-of-Control-Klausel

Vor der Veröffentlichung der Fassung des DCGK vom 16. Dezember 2019 geschlossene Vorstandsanstellungs-

verträge richten sich nach der Fassung vom 7. Februar 2017, entsprechend der darauf zu achten war, dass eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigt.

Seit dem Geschäftsjahr 2020 geschlossene Vorstandsverträge richten sich nach der seit 2019 geltenden Anregung des DCGK, wonach Change-of-Control-Klauseln nicht mehr Bestandteil der Vorstandsverträge sein sollen. Die Verträge von Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lentz enthalten somit keine Change-of-Control-Klauseln.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Vorstandsmitglieder gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, nach welchem den Vorstandsmitgliedern für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags untersagt ist, weder in selbstständiger noch in unselbstständiger oder in sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit Heidelberg Materials oder einem anderen Unternehmen von Heidelberg Materials in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Daneben ist den Vorstandsmitgliedern untersagt, während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ein solches Konkurrenzunternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied das zuletzt bezogene feste Jahresgehalt in gleichen monatlichen Teilbeträgen (Karenzentschädigung). Die Karenzentschädigung verringert sich, soweit das Vorstandsmitglied nach dem Ausscheiden Leistungen aus dem Pensionsvertrag erhält. Die Heidelberg Materials AG kann vor Beendigung des Anstellungsvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Im Jahr 2023 wurde eine Karenzentschädigung in Höhe von 450 T€ an Herrn Dr. Lorenz Näger ausgezahlt. Herr

Dr. Lorenz Näger erhielt im August 2023 letztmalig eine Zahlung im Zusammenhang mit seiner Karenzentschädigung.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2023 haben die Mitglieder des Vorstands keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit erhalten. Klarstellend wird hinzugefügt, dass die Kosten der Vergütung von Herrn Dennis Lentz vor dem Hintergrund seiner Entsendung in die USA sowie von Chris Ward aufgrund seiner Rolle als CEO der Heidelberg Materials US, Inc. im Rahmen eines „Cost-Split“ zwischen der Heidelberg Materials AG und Heidelberg Materials US, Inc. aufgeteilt wurden. Die Kosten der Vergütung von Herrn Gluskie wurden aufgrund seiner Rolle als CEO der Heidelberg Materials Asia Pte. Ltd. zwischen der Heidelberg Materials AG und der Heidelberg Materials Asia Pte. Ltd. aufgeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Vergütung im Geschäftsjahr 2023 aktiver Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG dargestellt.

Diese umfasst alle Vergütungskomponenten, deren zugrundeliegender (ein- oder mehrjähriger) Erdienungs- oder Performancezeitraum im Geschäftsjahr vollständig abgeschlossen wurde, auch wenn die Auszahlung erst im nächsten Geschäftsjahr stattfindet. Diese Ausweislogik entspricht mit Ausnahme der fehlenden Einbeziehung des Dienstzeitaufwands der Altersversorgungszusagen der bisherigen Vergütungsberichterstattung der Heidelberg Materials AG, in der Tabelle „Zufluss gemäß DCGK“ in der Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG setzt sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- Das im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte feste Jahresgehalt
- Die im Geschäftsjahr 2023 angefallenen Nebenleistungen
- Die für das Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Cash Allowance im Fall von Herrn Chris Ward
- Den für das Geschäftsjahr 2023 festgestellten Jahresbonus (Jahresbonus 2023), der im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird
- Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendete Tranche 2021 der Management-Komponente, die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird
- Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendete Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente, die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird

Zusätzlich wird als Teil der Vorstandsvergütung der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2023 in den Tabellen ausgewiesen.

Neben den absoluten Vergütungshöhen enthalten die Tabellen zudem die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der gesamten gewährten und geschuldeten Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands			René Aldach Mitglied des Vorstands		
	2022	2023		2022	2023	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %						
Festes Jahresgehalt	1.469	1.525	23 %	600	600	29 %
Nebenleistungen	11	9	1 %	13	15	1 %
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-		-	-	
Einjährige variable Vergütung	2.394	2.806	43 %	782	883	42 %
Jahresbonus 2022	2.394	-		782	-	
Jahresbonus 2023	-	2.806		-	883	
Mehrfährige variable Vergütung	1.976	2.175	33 %		584	28 %
Langfristbonus 2019–2021 / 2022						
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2019–2022	0	-		-	-	
Langfristbonus 2020–2022 / 2023						
Management-Komponente Tranche 2020–2022	1.976	-		-	-	
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020–2023	-	0		-	-	
Langfristbonus 2021–2023 / 2024						
Management-Komponente Tranche 2021–2023	-	2.175		-	584	
Sonstiges	-	-	0 %	-	-	0 %
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	5.850	6.515	100 %	1.395	2.083	100 %
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	414	359	-	254	164	-
Gesamtvergütung	6.264	6.874	-	1.649	2.247	-

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Kevin Gluskie Mitglied des Vorstands ¹⁾			Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands			Ernest Jelito Mitglied des Vorstands ²⁾			Dr. Nicola Kimm Mitglied des Vorstands			
	2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %													
Festes Jahresgehalt	960	894	23 %	770	770	26 %	719	728	23 %	600	600	29 %	
Nebenleistungen	502	536	14 %	79	87	3 %	80	40	1 %	83	52	2 %	
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-		-	-		-	-		-	-		
Einjährige variable Vergütung	1.170	1.282	33 %	973	1.109	38 %	901	1.052	34 %	749	864	41 %	
Jahresbonus 2022	1.170	-		973	-		901	-		749	-		
Jahresbonus 2023	-	1.282		-	1.109		-	1.052		-	864		
Mehrfährige variable Vergütung	1.096	1.142	30 %	875	960	33 %	875	875	28 %	584	584	28 %	
Langfristbonus 2019 – 2021 / 2022													
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2019 – 2022	0	-		0	-		-	-		-	-		
Langfristbonus 2020 – 2022 / 2023													
Management-Komponente Tranche 2020 – 2022	1.096	-		875	-		875	-		-	-		
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020 – 2023	-	0		-	0		-	0		-	0		
Langfristbonus 2021 – 2023 / 2024													
Management-Komponente Tranche 2021 – 2023	-	1.142		-	960		-	875		-	584		
Sonstiges	-	-	0 %	-	-	0 %	-	455	14 %	-	-	0 %	
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	3.728	3.854	100 %	2.697	2.925	100 %	2.575	3.150	100 %	1.432	2.100	100 %	
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	821	525	-	638	383	-	462	454	-	272	214	-	
Gesamtvergütung	4.549	4.379	-	3.335	3.308	-	3.037	3.604	-	1.704	2.314	-	

1) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Kevin Gluskie werden von Heidelberg Materials Asia Pte. Ltd. getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Herrn Gluskie beinhalten neben der Kostenübernahme für einen Dienstwagen, eine Gruppenunfallversicherung und Heimflüge zudem eine Reiseerschwerworniszulage sowie die Kostenübernahme für eine Dienstwohnung. Kevin Gluskie bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in Australischen Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2021 (1,5751 AUD / EUR) und 2022 (1,5169 AUD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2018: 1,62681 AUD / EUR, 31.12.2019: 1,5971 AUD / EUR) herangezogen.

2) Mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 31.12.2023 erhielt Herr Jelito eine vertragliche Vorauszahlung in Höhe des Zielwerts der Management-Komponente des Langfristbonus 2023 – 2025 / 26. Die Vorauszahlung stellt keine garantierte Zahlung dar und wird nach Ablauf der Performanceperiode mit der finalen Zielerreichung verrechnet.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Dennis Lentz Mitglied des Vorstands ¹⁾			Jon Morrish Mitglied des Vorstands			Chris Ward Mitglied des Vorstands ²⁾		
	2022	2023		2022	2023		2022	2023	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %									
Festes Jahresgehalt	600	600	24 %	903	903	26 %	819	829	25 %
Nebenleistungen	326	412	17 %	97	82	2 %	60	58	2 %
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-		-	-		401	392	12 %
Einjährige variable Vergütung	765	856	35 %	1.134	1.317	38 %	1.000	1.168	35 %
Jahresbonus 2022	765	-		1.134	-		1.000	-	
Jahresbonus 2023	-	856		-	1.317		-	1.168	
Mehrfährige variable Vergütung		584	24 %	1.075	1.127	34 %	936	860	26 %
Langfristbonus 2019–2021 / 2022									
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2019–2022	-	-		0	-		0	-	
Langfristbonus 2020–2022 / 2023									
Management-Komponente Tranche 2020–2022	-	-		1.075	-		936	-	
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020–2023	-	-		-	0		-	0	
Langfristbonus 2021–2023 / 2024									
Management-Komponente Tranche 2021–2023	-	584		-	1.127		-	860	
Sonstiges	-	-	0 %	-	-	0 %	-	-	0 %
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	1.691	2.452	100 %	3.209	3.429	100 %	3.216	3.307	100 %
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	237	145	-	572	324	-	-	18	-
Gesamtvergütung	1.928	2.598	-	3.781	3.753	-	3.216	3.325	-

1) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lentz werden von Heidelberg Materials US, Inc. (bis 1. Januar 2023 Lehigh Hanson) getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Herrn Lentz beinhalten neben der Kostenübernahme für einen Dienstwagen, eine Gruppenunfallversicherung und Heimflüge insbesondere entsendungsbedingte geldwerte Vorteile wie eine Auslandskrankenversicherung, sowie Umzugs-, Wohn-, Schul- und Lebenshaltungskosten.

2) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Chris Ward werden von Heidelberg Materials US, Inc. (bis 1. Januar 2023 Lehigh Hanson) getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Chris Ward bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in US Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2021 (1,1830 USD / EUR) und 2022 (1,0536 USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2018: 1,1467 USD / EUR, 31.12.2019: 1,1213 USD / EUR) herangezogen.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG früherer Mitglieder des Vorstands setzt sich insbesondere aus Auszahlungen des Langfristbonus sowie Ruhegeld- und Übergangsgeldzahlungen zusammen.

Früheren Mitgliedern des Vorstands stehen Auszahlungen aus der mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendeten Tranche 2021 der Management-Komponente sowie der ebenfalls mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendeten Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente zu.

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Elemente der Tranchen zusammen:

Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024 für ehemalige Mitglieder des Vorstands

1.000 €	Zielbetrag	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag
		EBIT	ROIC	Gesamt	
Dr. Lorenz Näger ¹⁾	458	200 %	200 %	200 %	916

1) Für Herrn Dr. Lorenz Näger enthält der Wert für 2023 eine Anrechnung einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2021–2023/2024 in Höhe von 458 T€.

Zusammenfassung der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2020–2022/2023 für ehemalige Mitglieder des Vorstands

1.000 €	Zielbetrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Zielerreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs in €	Auszahlungsbetrag
Dr. Lorenz Näger	628	65,84	9.540	0,00 %	0	83,17	0
Dr. Bernd Scheifele	102		1.543		0		0

Die Auszahlung der Tranchen erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2024.

Weitergehende Informationen zur Tranche 2021 der Management-Komponente und zur Tranche 2020 der Kapitalmarkt-Komponente finden sich im [Abschnitt Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendete Tranchen](#).

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Dr. Lorenz Näger Stellv. Vorsitzender des Vorstands (bis 31. August 2021) ¹⁾		Dr. Bernd Scheifele Vorsitzender des Vorstands (bis 31. Januar 2020)		Andreas Kern Mitglied des Vorstands (bis 30. Juni 2016)	
	2023		2023		2023	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %						
Mehrfährige variable Vergütung	917	51 %	0	0 %	0	0 %
Langfristbonus 2020 – 2022 / 2023						
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020 – 2023	0		0		-	0 %
Langfristbonus 2021 – 2023 / 2024						
Management-Komponente Tranche 2021 – 2023	917		-		-	
Sonstiges ²⁾	450	25 %		0 %		0 %
Summe	1.367		0			
Ruhegeld- und Übergangszahlungen	425	24 %	1.023	100 %	199	100 %
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	1.792	100 %	1.023	100 %	199	100 %

1) Im Fall von Herrn Dr. Lorenz Näger enthält der Wert für 2023 einen Betrag von 458 T€, der bereits im Zuge einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2021 – 2023 / 2024 im Jahr 2021 zur Auszahlung kam.

2) Enthält die Zahlung einer Karenzenschädigung an Herrn Dr. Näger.

Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist bestrebt, das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder stetig im Sinne der Anteilseigner der Heidelberg Materials AG weiter zu verbessern. Dies geschieht in kontinuierlichem Austausch mit unseren Investoren sowie durch eine regelmäßige Analyse der gängigen Marktpraxis.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erwartungen von Investoren und den strategischen Zielsetzungen von Heidelberg Materials eine ganzheitliche Überprüfung des Vergütungssystems vorgenommen. Das auf Grundlage der Überprüfung weiterentwickelte Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024+) wird der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorgelegt und gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems 2024+ durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das Vergütungssystem 2024+ ebenfalls ab dem 1. Januar 2024.

Wichtigste Änderungen im neuen Vergütungssystem:

- **Langfristbonus:** 100% aktienbasierte Gewährung, einheitliche Laufzeit von vier Jahren sowie Einführung eines ESG-Ziels
- **Jahresbonus:** Festlegung einheitlicher Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied (u.a. Health & Safety, Free Cashflow und nachhaltige Umsätze) mit dem Ziel Komplexität zu senken und Transparenz zu erhöhen

- Einheitliche **Maximalvergütungs** beträge
- Festlegung des **Eigeninvestments** als Prozentsatz des festen Jahresgehalts
- Abschaffung des **Übergangsgeldes** sowie Erweiterung der **Clawback**-Regelung

Im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems werden insbesondere Anpassungen an den variablen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten vorgenommen. Im Jahresbonus werden zukünftig die beiden Zielkategorien „Group Performance“ und „Nachhaltige Strategieziele“ gleichgewichtet Anwendung finden. Während im Rahmen der „Group Performance“ weiterhin der Jahresüberschuss und die CO₂-Komponente berücksichtigt werden, werden in den „Nachhaltigen Strategiezielen“ vier Leistungskriterien (Free Cashflow, Health & Safety, Nachhaltige Umsätze im Geschäftsbereich Zement und ein individuelles Ziel) verankert, die an die strategischen Grundsätze von Heidelberg Materials geknüpft sind. Durch eine Reduzierung der individuellen Ziele von bis zu sechs Zielen im vorherigen Vergütungssystem auf ein Ziel wird die Komplexität deutlich reduziert sowie die Harmonisierung und Vergleichbarkeit der Zielsetzungen innerhalb des Vorstands erhöht.

Der Langfristbonus wird zukünftig zu 100% aktienbasiert, in Form von Performance Share Units (PSUs), zugeteilt. Durch die Abschaffung der bisherigen Aufteilung in eine Management- und eine Kapitalmarkt-Komponente wird beabsichtigt, die Komplexität des Langfristbonus deutlich zu reduzieren. Zudem wird die

Laufzeit des Langfristbonus auf vier Jahre vereinheitlicht, womit die langfristige Ausrichtung der variablen Vergütung gestärkt wird. Darüber hinaus werden zur Incentivierung der Erreichung der ambitionierten Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials ein strategieabgeleitetes und messbares ESG-Ziel auch im Langfristbonus verankert. Grundlage für die Bestimmung

der Zielerreichung im Langfristbonus bilden künftig die gleichgewichteten Leistungskriterien EBIT, ROIC, relativer TSR und ESG-Ziele. Der relative TSR wird zukünftig nicht mehr gegen DAX und MSCI World Construction Materials Index gemessen, sondern gegen eine Peer Group aus Wettbewerbern:

Ab dem Jahr 2024 herangezogene Vergleichsgruppe

Global	Europa	Nordamerika	Asien	Australien
Cemex S.A.B.	ACS, S.A.	Eagle Materials Inc.	PT Semen Indonesia Tbk	Boral Limited
CRH plc	Bouygues SA	Martin Marietta Materials Inc.		
Holcim Ltd	Breedon Group plc	Summit Materials, Inc.		
	Buzzi S.p.A	Vulcan Materials Co.		
	Skanska AB			
	Titan Cement Int. S.A.			
	Vicat SA			

Des Weiteren erfolgt eine Konkretisierung der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung zukünftig 11 Mio €, für ordentliche Vorstandsmitglieder 6 Mio €. Für ordentliche Vorstandsmitglieder, deren Vergütung in US-Dollar definiert ist, beträgt die Maximalvergütung zur Vermeidung von Risiken aus Wechselkursschwankungen 6,5 Mio US-Dollar.

Zudem werden die Vorstandsmitglieder im Rahmen des Eigeninvestments im Vergütungssystem 2024+ zukünftig verpflichtet, einen festen Euro-Betrag, der einem festgelegten Prozentsatz ihres jeweiligen festen Jahresgehalts entspricht, in Aktien von Heidelberg Materials zu investieren. Die Abkehr von der bisherigen Vorgabe einer festen Stückzahl an zu haltenden Aktien dient dem Ziel, die Vergleichbarkeit des Eigeninvestments zu erhöhen. Die Festlegung der zukünftigen Höhe des Eigeninvestments erfolgt im Einklang mit der deutschen Marktpraxis und beträgt 180 % des festen Jahresgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % für ordentliche Vorstandsmitglieder. Um den Einklang mit der gängigen Marktpraxis weiter zu erhöhen, wird die Möglichkeit zur Gewährung eines Übergangsgelds im Falle des Austritts eines Vorstandsmitglieds aus den Diensten der Gesellschaft abgeschafft. Zudem wird die bisherige Clawback-Regelung um die Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungskomponenten bei materiell fehlerhaften Konzernabschlüssen (Performance-Clawback) erweitert.

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 22. März 2023 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG angepasst durch Berücksichtigung des neuen Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses bei der Vergütung. Das angepasste Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG wurde von der Hauptversammlung 2023 gebilligt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der Heidelberg Materials AG geregelt. Die Vergütung besteht aus Festbeträgen und Sitzungsgeldern. Jedes Mitglied erhält eine feste Vergütung in Höhe von 80.000 €, der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine feste Vergütung von 25.000 € und die des Personalausschusses von 20.000 €. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte.

Darüber hinaus wird für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, unabhängig davon, in welcher Form diese durchgeführt wird, ein Sitzungsgeld von 2.000 € gezahlt. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag oder an aufeinander folgenden Tagen stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

1.000 € / Anteil an Gesamtvergütung in %	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten			Sitzungsgelder			Gesamtvergütung		
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender seit 12.05.2022)	128	200	75 %	29	45	17 %	10	20	8 %	167	265
Fritz-Jürgen Heckmann (Vorsitzender bis 11.05.2022)	72	-		16	-		16	-		105	-
Heinz Schmitt (stellv. Vorsitzender)	120	120	64 %	45	45	24 %	18	22	12 %	183	187
Barbara Breuning	80	80	64 %	25	25	20 %	18	20	16 %	123	125
Birgit Jochens	80	80	68 %	20	20	17 %	12	18	15 %	112	118
Ludwig Merckle	80	80	42 %	65	85	45 %	24	26	14 %	169	191
Tobias Merckle ¹⁾ (Mitglied bis 11.05.2022)	29	-		0			6	-		35	-
Luka Mucic	80	80	47 %	70	70	41 %	18	22	13 %	168	172
Dr. Ines Ploss	80	80	58 %	20	40	29 %	12	18	13 %	112	138
Peter Riedel	80	80	55 %	25	45	31 %	18	20	14 %	123	145
Werner Schraeder	80	80	48 %	45	65	39 %	18	22	13 %	143	167
Margret Suckale	80	80	53 %	45	45	30 %	24	26	17 %	149	151
Dr. Sopna Sury ¹⁾ (Mitglied seit 12.05.2022)	51	80	70 %	0	20	18 %	6	14	12 %	57	114
Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl ¹⁾	80	80	58 %	0	40	29 %	12	18	13 %	92	138
Gesamt	1.121	1.120	59 %	405	545	28 %	212	246	13 %	1.738	1.911

1) Keine Ausschusstätigkeit

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Einklang mit den Vorgaben des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigt die nachfolgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven und früheren Vorstandsmitglieder auf Basis der

gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Beschäftigten im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Für den Kreis der Beschäftigten wurde die Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG exklusive des Vorstands berücksichtigt.

Entwicklung der Direktvergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der durchschnittlichen Direktvergütung der Belegschaft der Heidelberg Materials AG

1.000 €	2019	Ver- änderung	2020	Ver- änderung	2021	Ver- änderung	2022	Ver- änderung	2023
Ertragsentwicklung									
Ergebnis des laufenden Geschäftsbetriebs vor Abschreibungen in Mio €	3.580	4 %	3.707	5 %	3.875	-4 %	3.739	14 %	4.258
Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss in Mio €	1.091	(-296 %) ¹⁾	-2.139	(-182 %) ¹⁾	1.759	-9 %	1.597	21 %	1.929
Jahresüberschuss / -fehlbetrag der Heidelberg Materials AG nach HGB in Mio €	35	(-346 %) ¹⁾	-86	(-556 %) ¹⁾	392	-34 %	257	214 %	806
Beschäftigte²⁾									
Durchschnitt	72	-1 %	71	4 %	74	-3 %	72	7 %	77
Im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder									
Dr. Dominik von Achten (Vorsitzender) ³⁾	3.611	41 %	5.104	10 %	5.606	4 %	5.850	11 %	6.515
René Aldach ⁴⁾	-		-		502	178 %	1.395	49 %	2.083
Kevin Gluskie	3.287	0 %	3.277	15 %	3.766	-1 %	3.728	3 %	3.854
Hakan Gurdal	2.286	6 %	2.430	18 %	2.856	-6 %	2.697	8 %	2.925
Ernest Jelito ⁵⁾	809	115 %	1.736	44 %	2.502	3 %	2.575	22 %	3.150
Dr. Nicola Kimm ⁴⁾	-		-		565	153 %	1.432	47 %	2.100
Dennis Lentz ⁴⁾	-		-		528	220 %	1.691	45 %	2.452
Jon Morrish	2.806	11 %	3.109	10 %	3.415	-6 %	3.209	7 %	3.429
Chris Ward ⁶⁾	780	176 %	2.152	32 %	2.850	13 %	3.216	3 %	3.307

Entwicklung der Direktvergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der durchschnittlichen Direktvergütung der Belegschaft der Heidelberg Materials AG

1.000 €	2019	Ver- änderung	2020	Ver- änderung	2021	Ver- änderung	2022	Ver- änderung	2023
Frühere Vorstands- mitglieder									
Dr. Lorenz Näger ⁷⁾	2.878	23 %	3.544	81 %	6.407	-63 %	2.355	-24 %	1.792
Dr. Bernd Scheifele ⁸⁾	6.433	-62 %	2.439	67 %	4.063	-71 %	1.163	-12 %	1.023
Dr. Albert Scheuer ⁹⁾	2.179	-66 %	743	17 %	873	-68 %	280	-100 %	0
Andreas Kern									199
Aufsichtsrats- mitglieder¹⁰⁾									
Fritz-Jürgen Heckmann (Vorsitzender) ¹¹⁾	257	-2 %	251	9 %	273	-62 %	105	-100 %	0
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender) ¹²⁾	-		-		-		167	59 %	265
Heinz Schmitt (stellv. Vorsitzender)	177	-1 %	175	9 %	191	-4 %	183	2 %	187
Barbara Breuning	106	10 %	117	9 %	127	-3 %	123	2 %	125
Birgit Jochens	71	58 %	112	9 %	122	-8 %	112	5 %	118
Ludwig Merckle	166	-5 %	157	10 %	173	-2 %	169	13 %	191
Tobias Merckle	90	0 %	90	9 %	98	-64 %	35	-100 %	0
Dr. Sopna Sury	-		-		-		57	100 %	114
Luka Mucic	101	58 %	160	10 %	176	-5 %	168	2 %	172
Dr. Ines Ploss	71	58 %	112	9 %	122	-8 %	112	23 %	138
Peter Riedel	74	58 %	117	9 %	127	-3 %	123	18 %	145
Werner Schraeder	130	5 %	137	10 %	151	-5 %	143	17 %	167
Margret Suckale	128	5 %	135	13 %	153	-3 %	149	1 %	151
Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl	90	-2 %	88	14 %	100	-8 %	92	50 %	138

1) Mathematisch ermittelte Veränderung; eingeschränkte Interpretationsfähigkeit durch Vorzeichenwechsel innerhalb der Referenzwerte.

2) Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG inkl. Top- und Senior-Management exkl. Vorstand (auf Vollzeitbasis)

3) Vorsitzender des Vorstands seit 01.02.2020

4) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2021

5) Mitglied des Vorstands seit 01.07.2019

6) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2019

7) Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands bis 31.08.2021

8) Vorsitzender des Vorstands bis 31.01.2020

9) Mitglied des Vorstands bis 05.08.2019

10) Einzelne Beträge können durch unterjährige Ein- und Austritte sowie wechselnde Ausschusstätigkeiten schwanken.

11) Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12.05.2022

12) Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 12.05.2022

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Heidelberg Materials AG, Heidelberg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Heidelberg Materials AG (vormals: HeidelbergCement AG), Heidelberg 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 Heidelberg Materials AG 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben 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.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Heidelberg Materials AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 20. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Tilgner
Wirtschaftsprüfer

ppa. Olav Krützfeldt
Wirtschaftsprüfer

Anhang zu Tagesordnungspunkt 7

Vergütungssystem des Vorstands 2024+

Einleitung

Das bisherige Vergütungssystem (Vergütungssystem 2021) wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit 92,21 % der Stimmen gebilligt. Im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erwartungen der Investoren und Stakeholder von Heidelberg Materials eine ganzheitliche Überprüfung des Vergütungssystems vorgenommen. Das auf Grundlage der Überprüfung weiterentwickelte Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024+) wird im Folgenden detailliert erläutert. Das Vergütungssystem 2024+ gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems 2024+ durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das Vergütungssystem 2024+ ebenfalls ab dem 1. Januar 2024. Um das Vergütungssystem 2024+ umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen von Heidelberg Materials den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Anstellungsverträge anbieten.

I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Im Zuge der Überprüfung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems wurden die folgenden Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 vorgenommen:

Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Jahresbonus

- Senkung der Komplexität durch Reduzierung der Anzahl und Harmonisierung von Leistungskriterien
- Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Vorstandsziele
- Engere Anknüpfung an die strategischen Grundsätze von Heidelberg Materials

Langfristbonus

- Reduzierung der Komplexität durch vereinheitlichtes Plandesign
- Steigerung der Aktienkursorientierung
- Verankerung von ESG-Zielen im Langfristbonus, um die Erreichung der ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

- Anwendung zweier zentraler Zielkategorien „Group Performance“ und „Nachhaltige Strategieziele“ mit jeweils 50 % Gewichtung
- Festlegung von vier Leistungskriterien innerhalb der nachhaltigen Strategieziele:
 1. Health & Safety
 2. Free Cashflow
 3. Steigerung nachhaltiger Umsätze
 4. Individuelles Ziel

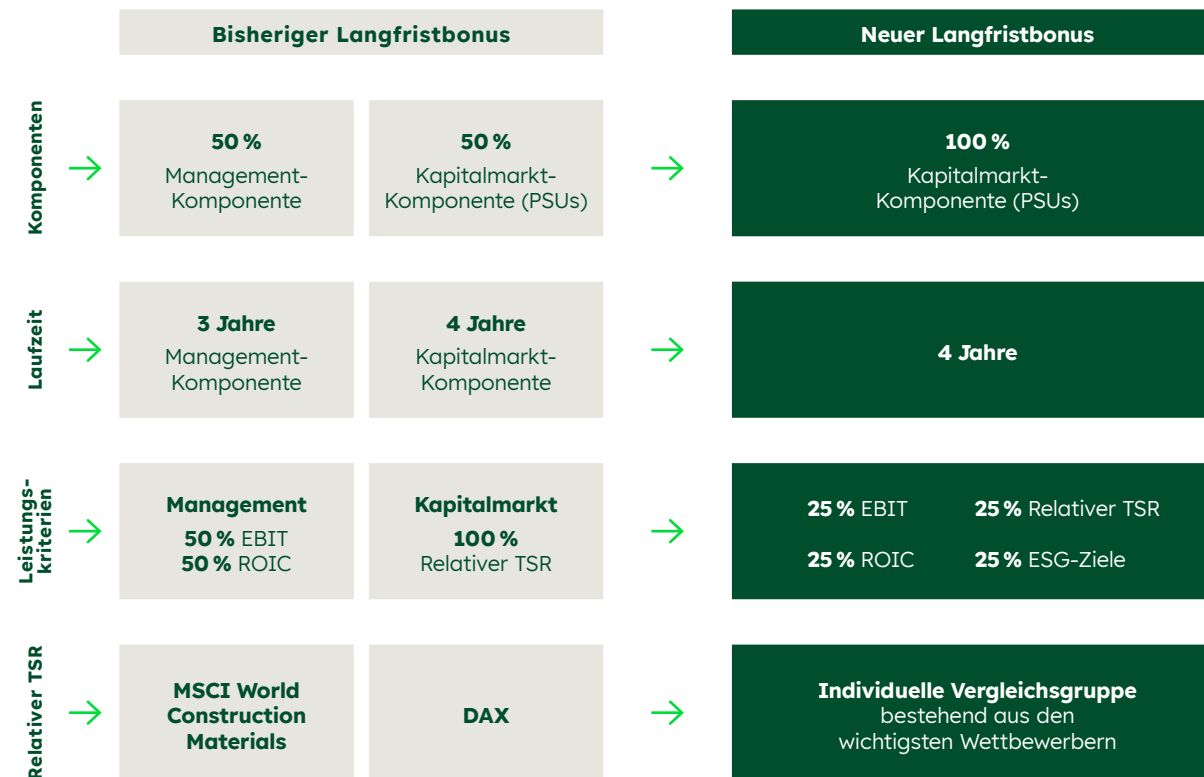
- Einheitliche Gewährung des gesamten Zuteilungsbetrags in Performance Share Units (PSUs)
- Vereinheitlichung der Laufzeit auf vier Jahre
- Festlegung von vier gleichgewichteten Leistungskriterien:
 1. Earnings before Interest and Taxes (EBIT)
 2. Return on Invested Capital (ROIC)
 3. Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR)
 4. ESG-Ziel
- Einführung einer individuellen Vergleichsgruppe zur Messung des relativen TSR

Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

Die detaillierten Veränderungen im Langfristbonus sind in der folgenden Grafik dargestellt:



Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

Maximalvergütung

- Konkretisierung der Maximalvergütungsbeträge

- Festlegung einer konkreten betragsmäßigen Maximalvergütung für die verschiedenen Vorstandspeditionen
 - Vorstandsvorsitzender: 11 Mio €
 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6 Mio €
- Festlegung der betragsmäßigen Maximalvergütungen für Vorstandsmitglieder, deren Vergütung vertraglich in USD festgelegt ist: 6,5 Mio USD

Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)

- Erhöhung der Vergleichbarkeit des Eigeninvestments
- Marktübliche Festlegung der Höhe

- Festlegung eines festen Betrags für das Eigeninvestment in Abhängigkeit vom festen Jahresgehalt der Vorstandsmitglieder statt der bisherigen festen Stückzahl:
 - Vorstandsvorsitzender: 180 % des festen Jahresgehalts
 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100 % des festen Jahresgehalts

Weitere vertragliche Regelungen

- Weitere Erhöhung der Marktüblichkeit des Vergütungssystems
- Stärkung der Handlungsmöglichkeiten des Aufsichtsrats

- Abschaffung der Möglichkeit zur Gewährung eines Übergangsgelds nach Renteneintritt
- Erweiterung der Clawback-Regelungen um die Möglichkeit einer Rückforderung bei materiell fehlerhaftem Jahresabschluss (Performance-Clawback)

II. Grundsätze des Vergütungssystems 2024+

Der Aufsichtsrat ist bestrebt, das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder stetig im Sinne der Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie der Aktionäre und Stakeholder von Heidelberg Materials weiterzuentwickeln. Dies wird unter anderem durch einen kontinuierlichen Austausch mit Investoren und Stimmrechtsberatern sowie durch eine regelmäßige Analyse der gängigen Marktpraxis erreicht.

Das Vergütungssystem 2024+ verfolgt die Zielsetzung, Nachhaltigkeit und Strategiebezug noch weiter in den Fokus der Vorstandsvergütung zu rücken. Entlang der Unternehmensstrategie und den „Concrete Promises“ leistet das Vergütungssystem einen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele.

Um den Beitrag des Vergütungssystems zur Unternehmensstrategie sicherzustellen, wird die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung durch folgende Grundsätze geleitet:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

- Ausgeprägte **Pay for Performance-Orientierung** durch die hohen erfolgsabhängigen Anteile der Gesamtvergütung
- Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung und der Leistungskriterien an der **langfristigen Unternehmensstrategie**
- **Nachhaltigkeit** als wichtiger Bestandteil der Leistungskriterien sowohl im **Jahresbonus** als auch im **Langfristbonus**
- Ausrichtung der Vergütung an **Aktionärsinteressen** insbesondere durch die vollständige **Aktienorientierung** des Langfristbonus
- Nutzung **relativer Erfolgsmessung** und **Vermeidung unterjähriger Anpassungen** von Zielwerten oder Leistungskriterien
- **Begrenzung der Gesamtvergütung** durch im Vergütungssystem festgelegte **Maximalvergütungen**
- **State-of-the-art Malus- und Clawback-Regelungen** für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten

III. Vergütungssystem 2024+ im Überblick

Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen sowie einer Versorgungszusage bzw. einem Versorgungsentgelt. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Jahresbonus sowie den Langfristbonus (Performance Share Units).

Zudem gelten Vorschriften für ein Eigeninvestment (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, einen substanziellen Geldbetrag in Aktien der Heidelberg Materials AG zu investieren und für die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten. Die folgende Darstellung bietet einen zusammenfassenden Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder:

Übersicht Vergütungssystem 2024+

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten													
Festes Jahresgehalt	- Festes Jahresgehalt, das in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird												
Nebenleistungen	- Übliche Nebenleistungen wie Dienstwagen, Sekretariat, Gesundheits- und Versicherungsleistungen, Übernahme von Steuerberatungskosten sowie einzelvertragliche Vereinbarungen												
Versorgungszusage/-entgelt	- Beitragsorientierte Zusage - Alternativ: Versorgungsentgelt (Cash Allowance)												
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten													
Jahresbonus	- Plantyp: Zielbonus - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Group Performance</th> <th>Nachhaltige Strategziele</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Jahresüberschuss - CO₂-Multiplikator</td> <td>- Health & Safety - Free Cashflow - Nachhaltige Umsätze - Individuelles Ziel</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">50 %</td> <td style="text-align: center;">50 %</td> </tr> </tbody> </table>	Group Performance	Nachhaltige Strategziele	- Jahresüberschuss - CO ₂ -Multiplikator	- Health & Safety - Free Cashflow - Nachhaltige Umsätze - Individuelles Ziel	50 %	50 %						
Group Performance	Nachhaltige Strategziele												
- Jahresüberschuss - CO ₂ -Multiplikator	- Health & Safety - Free Cashflow - Nachhaltige Umsätze - Individuelles Ziel												
50 %	50 %												
Langfristbonus (Performance Share Units)	- Plantyp: (Virtueller) Performance Share Plan - Laufzeit: Vier Jahre - Begrenzung: 225 % des Zielbetrags												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Leistungskriterien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">EBIT</td> <td style="text-align: center;">ROIC</td> <td style="text-align: center;">Relativer TSR</td> <td style="text-align: center;">ESG-Ziele</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">25 %</td> <td style="text-align: center;">25 %</td> <td style="text-align: center;">25 %</td> <td style="text-align: center;">25 %</td> </tr> </tbody> </table>	Leistungskriterien				EBIT	ROIC	Relativer TSR	ESG-Ziele	25 %	25 %	25 %	25 %
Leistungskriterien													
EBIT	ROIC	Relativer TSR	ESG-Ziele										
25 %	25 %	25 %	25 %										
Sonstige Vergütungskomponenten													
Eigeninvestment	- Pflicht zum Kauf und Halten von Aktien der Heidelberg Materials AG - 180 % des festen Jahresgehalts für den Vorstandsvorsitzenden - 100 % des festen Jahresgehalts für Ordentliche Vorstandsmitglieder												
Maximalvergütung	- 11 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden - 6 Mio € für Ordentliche Vorstandsmitglieder												
Malus & Clawback	- Compliance-Malus und -Clawback - Performance-Clawback												

Vergütungsstruktur

Der Leistungsbezug (Pay for Performance) und die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bilden zentrale Grundsätze der Vorstandsvergütung von Heidelberg Materials. Vor diesem Hintergrund setzt sich die Zieldirektvergütung (Festes Jahresgehalt, Zielbetrag des Jahresbonus, Zielbetrag des Langfristbonus) der Vorstandsmitglieder zu rund 60 % bis 80 % aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Der Anteil des festen Jahresgehalts an der Zieldirektvergütung beträgt rund 20 % bis 40 %. Während der Anteil des Zielbetrags des Jahresbonus rund 20 % bis 35 % ausmacht, beträgt der Anteil des Zielbetrags des Langfristbonus rund 35 % bis 50 % der Zieldirektvergütung.

Um die langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung sicherzustellen und die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, überwiegt innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Anteil des Langfristbonus gegenüber dem des Jahresbonus.

Als weitere Komponenten der Zielgesamtvergütung beitragen die Nebenleistungen durchschnittlich rund 35 % des jeweiligen festen Jahresgehalts und die Versorgungszusage bzw. das Versorgungsentgelt ebenfalls durchschnittlich rund 35 % des festen Jahresgehalts. Die relativen Anteile der Versorgungszusagen und der Nebenleistungen können künftig aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglichen Versorgungszusagen oder der Nebenleistungen oder aufgrund der Gewährung zeitlich begrenzter oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarter Leistungen insbesondere an neu bestellte oder entsandte Vorstandsmitglieder gemäß Abschnitt IV. abweichen.

IV. Komponenten des Vergütungssystems 2024+ im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt ist eine feste, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird.

Nebenleistungen

Im Wesentlichen umfassen die Nebenleistungen der Vorstandsmitglieder die Bereitstellung von Dienstwagen mit Fahrerpool, Gesundheits- und Versicherungsleistungen sowie die Übernahme von Steuerberatungskosten für grenzüberschreitende Sachverhalte. Zudem kann im Falle von Entsendungen oder ressortbedingter erhöhter Reisetätigkeit die Übernahme weiterer Kosten (z. B. für Heimflüge, Umzug, Wohnungsmiete, Reiseerschwerbis, Lebenshaltung oder Schulgebühren) einzelvertraglich vereinbart werden.

Sofern ein neubestelltes Vorstandsmitglied aufgrund des Wechsels zu Heidelberg Materials nachweislich Vergütungsansprüche gegenüber dem vorherigen Arbeitgeber verliert (z. B. Zusagen auf langfristige erfolgsabhängige Vergütung), kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen eine entsprechende Ausgleichszahlung zusagen. Derartige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht ausgewiesen und begründet.

Des Weiteren sind die Vorstandsmitglieder in die bestehende Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft einbezogen. Der vereinbarte Selbstbehalt entspricht dem Mindestselbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG in der jeweils gültigen Fassung.

Versorgungszusage/-entgelt

Beitragsorientierte Zusage

Vorstandsmitglieder, die seit 2019 neu- oder wiederbestellt werden, erhalten grundsätzlich eine Beitragszusage, unter der die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen jährlichen Versorgungsbeitrag zahlt. Die Höhe dieses Beitrags wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Im Rahmen eines kapitalmarktorientierten Modells werden die Beiträge verwendet, um Fondsanteile zu erwerben, die einem Versorgungskonto gutgeschrieben werden.

Im Versorgungsfall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Einmalkapitalzahlung in Höhe des Werts des Versorgungskontos zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls. Alternativ kann das Vorstandsmitglied eine Verrentung des angesammelten Versorgungskapitals wählen. Die über die Dauer der Laufzeit der Zusage angesammelten Versorgungsbeiträge sind hierbei garantiert.

Versorgungsentgelt (Cash Allowance)

Alternativ zur Gewährung der beitragsorientierten Versorgungszusage kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern einen festen Geldbetrag zur privaten Eigenvorsorge gewähren (Versorgungsentgelt oder Cash Allowance).

Leistungsorientierte Zusage (Altzusage)

Die Pensionsverträge der vor 2019 berufenen Vorstandsmitglieder beinhalten die Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt. Bei Vertragsverlängerungen wurden die bestehenden leistungsorientierten Zusagen auf den Wert der Pensionsleistung zum Umstellungszeitpunkt festgeschrieben. Betroffene Vorstandsmitglieder verfügen deshalb zusätzlich zu ihrer Beitragszusage über eine leistungsorientierte Zusage in Höhe der bis zum Zeitpunkt der Erteilung der Beitragszusage verdienten Pensionsansprüche.

Versorgungsfall

Der Anspruch auf Versorgungsleistungen erfolgt sowohl für beitrags- als auch für leistungsorientierte Zusagen entweder:

- nach dem pensionsbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen (Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt individuell zwischen dem 62. und dem 63. Lebensjahr) oder
- bei vorzeitiger Vertragsbeendigung aus vom betreffenden Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Gründen, sofern er oder sie zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung das 60. bzw. 62. Lebensjahr vollendet hat oder
- aufgrund von dauerhafter Erwerbsunfähigkeit infolge von Krankheit.

Hinterbliebenenversorgung

Die Pensionsverträge beinhalten eine Hinterbliebenenversorgung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Anstellungsvertrags oder nach Eintritt des Versorgungsfalls, erhalten die Witwe bzw. der Witwer sowie unterhaltsberechtigende Kinder Witwen- bzw. Waisengeld. Im Fall beitragsorientierter Versorgungszusagen geht der Anspruch auf das Versorgungsguthaben auf die Witwe bzw. den Witwer und hinterbliebene Kinder über.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten setzen sich aus dem Jahresbonus sowie dem Langfristbonus zusammen. Während sich der Jahresbonus auf ein Geschäftsjahr bezieht, hat der Langfristbonus eine Laufzeit von vier Jahren.

Zur ganzheitlichen Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs werden innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten verschiedene Leistungskriterien zur Messung der Zielerreichung verwendet. Die Leistungskriterien sind dabei aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art. Des Weiteren leistet ein überwiegender Anteil der gewählten Leistungskriterien einen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag des Jahresbonus und des Langfristbonus nach billigem Ermessen um maximal 15 % des jeweiligen Zielbetrags zu erhöhen oder zu reduzieren, um die persönliche Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds und/oder im Einklang mit DCGK Empfehlung G.11 außergewöhnliche Entwicklungen bzw. Umstände zu berücksichtigen. Die jeweilige Begrenzung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bleibt hierdurch unverändert und wird nicht erhöht. Im Falle der Ausübung dieses Ermessensspielraums durch den Aufsichtsrat werden die Höhe der Anpassung des Auszahlungsbetrags sowie die Gründe ausführlich im Vergütungsbericht dargelegt.

Die folgende Darstellung zeigt die Art der verwendeten Leistungskriterien auf und verdeutlicht den Stellenwert der ESG-Ziele im Rahmen der Vorstandsvergütung:

Art der Leistungskriterien

Leistungskriterien	Finanziell	Nicht-finanziell	ESG
Jahresbonus			
Jahresüberschuss	●	●	●
CO ₂ -Komponente	●	●	●
Health & Safety	●	●	●
Free Cashflow	●	●	●
Steigerung nachhaltiger Umsätze	●	●	●
Individuelles Ziel	○	○	○
Langfristbonus			
EBIT	●	●	●
ROIC	●	●	●
Relativer TSR	●	●	●
ESG-Ziel	○	○	●

● Zutreffend ○ Teilweise zutreffend ● Nicht zutreffend

Jahresbonus

Zielsetzung und wichtigste Ausgestaltungsmerkmale

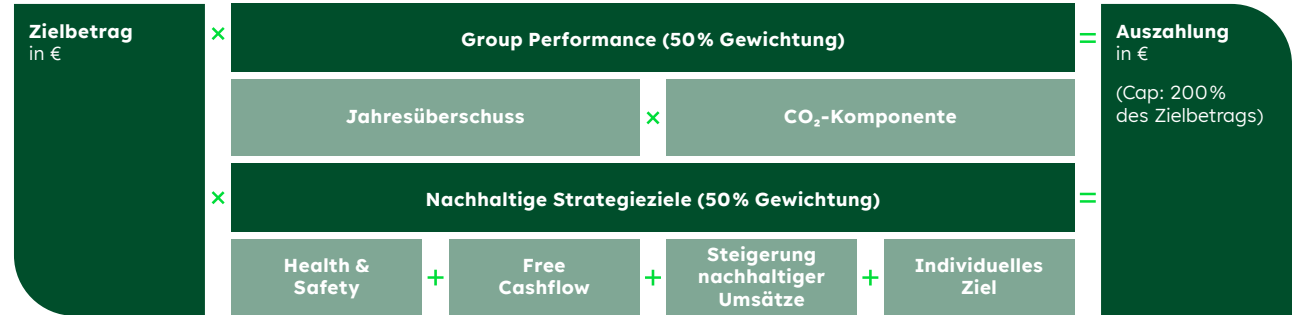
- Der Jahresbonus setzt Anreize zur Erreichung der ambitionierten jährlichen finanziellen und nichtfinanziellen Ziele, die für das langfristige und nachhaltige Wachstum von Heidelberg Materials von zentraler Bedeutung sind.
- Auszahlung abhängig von Zielerreichung in Group Performance (50 % Gewichtung) und Nachhaltigen Strategiezielen (50 % Gewichtung).
- Auszahlung begrenzt auf 200 % des Zielbetrags, kann bei deutlicher Zielverfehlung gänzlich entfallen.

Funktionsweise

Der Jahresbonus ist eine einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele im Geschäftsjahr setzt. Die Höhe der Auszahlung ist von der Gesamtzielerreichung in den Leistungskriterien abhängig und kann zwischen 0 % und 200 % des individuellen Zielbetrags betragen.

Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Folgejahres in bar.

Jahresbonus



Leistungskriterien

Die Gesamtzielerreichung im Jahresbonus bemisst sich jeweils zur Hälfte an der „Group Performance“ und an „Nachhaltigen Strategiezielen“.

Group Performance

Die Group Performance wird anhand des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschuss (Jahresüberschuss) und der CO₂-Komponente bemessen. Die Zielerreichung ergibt sich aus der Multiplikation der Zielerreichung aus dem Jahresüberschuss mit der CO₂-Komponente.

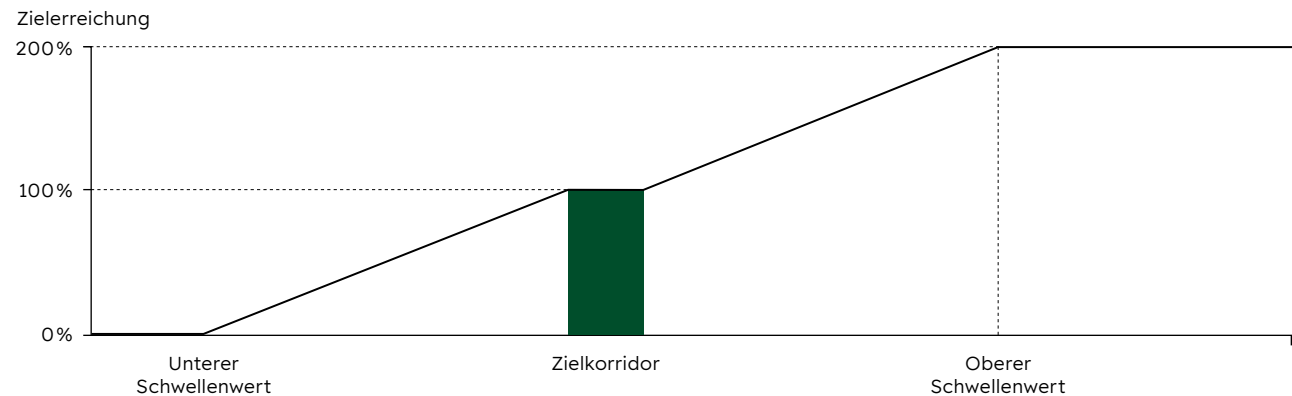
Jahresüberschuss

Grundlage ist der Jahresüberschuss bereinigt um Sondereffekte. Dabei werden Sondereffekte ab einem Wert von 20 Mio € berücksichtigt.

Der Jahresüberschuss reflektiert als Basisgröße die Profitabilität von Heidelberg Materials. Die Steigerung des Unternehmenswerts durch ein nachhaltiges, am Ergebnis orientiertes Wachstum soll eine dauerhafte unternehmerische Handlungsfähigkeit garantieren. Im Rahmen der Finanzstrategie ist Heidelberg Materials bestrebt, eine attraktive Anlagemöglichkeit für seine Aktionäre darzustellen und eine progressive Dividendenpolitik zu betreiben. Als Bestandteil des Jahresbonus soll das Leistungskriterium daher Anreize zum profitablen Wirtschaften setzen.

Für die Berechnung der Zielerreichung des Jahresüberschusses legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielkorridor sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Exemplarische Zielerreichungskurve des Jahresüberschusses



Für das Leistungskriterium Jahresüberschuss werden der festgelegte Zielkorridor, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ende des Geschäftsjahrs im Vergütungsbericht offengelegt.

CO₂-Komponente

Die CO₂-Komponente im Jahresbonus soll einen maßgeblichen Anreiz zur Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie gesetzten CO₂-Reduktionsziele setzen. Gleichzeitig soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials durch eine Ausrichtung des Geschäftsmodells auf eine ressourcenschonende Produktion gefördert werden.

Die CO₂-Komponente ist als Multiplikator ausgestaltet, der zwischen 0,7 und 1,3 liegen kann (CO₂-Multiplikator). Für die Bestimmung des CO₂-Multiplikators legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs ein Ziel für die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement fest, welches aus der langfristigen CO₂-Roadmap von Heidelberg Materials und der aktuellen CO₂-Performance abgeleitet ist. Die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement werden anhand einer internen Definition berechnet, die die CO₂-Emissionen der wesentlichen Produktionsschritte der Zementherstellung berücksichtigt.

Für die CO₂-Komponente werden der festgelegte Zielwert, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie der hieraus resultierende CO₂-Multiplikator nach Ende des Geschäftsjahrs im Vergütungsbericht offengelegt.

Nachhaltige Strategieziele

Die Nachhaltigen Strategieziele stellen die zweite Zielkategorie des Jahresbonus dar. Sie bestehen aus vier verschiedenen Leistungskriterien. Fest im Vergütungssystem verankert sind dabei Health & Safety und der Free Cashflow bereinigt um Sondereffekte. Dabei werden alle Cashflow-relevanten Sondereffekte berücksichtigt, die auch beim Jahresüberschuss bereinigt werden. Das dritte Leistungskriterium ist eine nachhaltigkeitsbezogene Kennzahl. Für das Jahr 2024 wird der Aufsichtsrat im Rahmen dieses Kriteriums Ziele zur Steigerung nachhaltiger Umsätze mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren. Für zukünftige Jahre behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, eine andere für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Gesellschaft wesentliche Kennzahl zu verwenden. Als viertes Leistungskriterium legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs ein individuelles Ziel pro Vorstandsmitglied fest. Der Aufsichtsrat legt die Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien ebenfalls jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahrs fest, wobei er sich im Rahmen der folgenden Bandbreiten (bezogen auf die Gewichtung innerhalb der Nachhaltigen Strategieziele) bewegt:

Bandbreiten der Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele

Health & Safety	20 %	± 10 %
Free Cashflow	40 %	± 10 %
Nachhaltige Umsätze	20 %	± 10 %
Individuelles Ziel	20 %	± 10 %

Die nachfolgende Tabelle gibt einen detaillierten Überblick über die einzelnen Leistungskriterien und deren Bezug zur Unternehmensstrategie:

Nachhaltige Strategieziele

Health & Safety	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten von Heidelberg Materials - Bis 2030 soll die Todesfallrate auf null und die Unfallhäufigkeit um 50 % gegenüber 2020 gesenkt werden
Free Cashflow	<ul style="list-style-type: none"> - Bereichsspezifische oder konzernweite Messung des Free Cashflow - Berücksichtigung des Zahlungsmittelflusses zur Kontrolle strategischer Investitionen und Desinvestitionen
Steigerung nachhaltiger Umsätze	<ul style="list-style-type: none"> - Weitere Steigerung des Umsatzes mit nachhaltigen Produkten - Bis 2030 soll die Hälfte des Konzernumsatzes mit nachhaltigen Produkten erzielt werden
Individuelles Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Personenspezifische Zielsetzung - Berücksichtigung besonderer strategischer bzw. operativer Ziele je nach Vorstandsressort

Für die Leistungskriterien der Nachhaltigen Strategieziele werden die festgelegten Zielwerte sowie die hieraus resultierenden Zielerreichungen nach Ende des Geschäftsjahrs im Vergütungsbericht offengelegt. Das festgelegte individuelle Ziel wird ebenfalls für die einzelnen Vorstandsmitglieder transparent im Vergütungsbericht offengelegt.

Langfristbonus (Performance Share Units)

Zielsetzung und wichtigste Ausgestaltungsmerkmale

- Der Langfristbonus verknüpft als aktienbasiert ausgestaltete Vergütungskomponente die Interessen von Vorstand mit denen der Aktionäre, fördert die langfristige Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen und setzt Anreize zur Erreichung wichtiger finanzieller Ziele sowie von ESG-Zielen, die von zentraler Bedeutung für die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials sind.
- Zuteilung im Rahmen eines virtuellen Performance Share Plans in Form von Performance Share Units (PSUs).
- Auszahlung abhängig von absoluter Aktienkursentwicklung und Zielerreichung in den gleichgewichteten Leistungskriterien EBIT, ROIC, relativer TSR und ESG.
- Messung der Zielerreichung in den Leistungskriterien nach drei Jahren (Performance-Periode) und anschließend einjähriger Aufschub der Auszahlung der PSUs (Warteperiode).
- Auszahlung begrenzt auf 225 %, kann bei deutlicher Zielverfehlung gänzlich entfallen.

Funktionsweise

Der Langfristbonus ist als virtueller Performance Share Plan ausgestaltet, basiert auf virtuellen Aktien, sogenannten Performance Share Units (PSUs), und wird in jährlichen Tranchen zugeteilt. Durch die Nutzung von PSUs wird im Langfristbonus ein direkter Bezug zur Wertentwicklung der Heidelberg Materials-Aktie hergestellt und somit die Interessenverknüpfung zwischen Vorstand und Aktionären verstärkt.

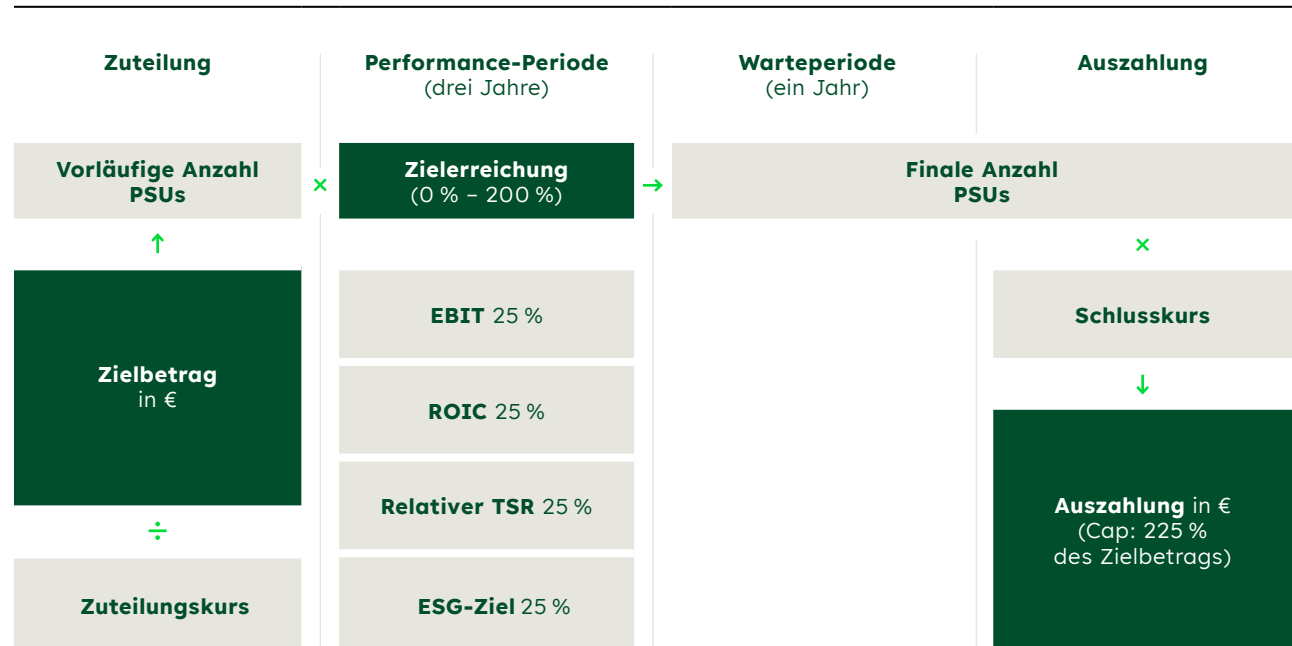
Im Rahmen des Langfristbonus wird in einem ersten Schritt die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden PSUs ermittelt. Dazu wird der vertraglich vereinbarte Zielbetrag für den Langfristbonus durch den Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Beginn der Laufzeit einer Tranche (Zuteilungskurs) geteilt. Der Zuteilungskurs ist grundsätzlich der Durchschnitt der Tageschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Beginns der Laufzeit einer Tranche.

Der Langfristbonus hat eine vierjährige Laufzeit. Diese setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer einjährigen Warteperiode zusammen. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung in den Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der PSUs bestimmt. Die Zielerreichung kann hierbei zwischen 0 % und 200 % betragen. Die finale Anzahl der PSUs ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufig zugeteilten Anzahl an PSUs mit der Zielerreichung.

Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an eine sich an die Performance-Periode anschließende, einjährige Warteperiode. Hierbei wird die finale Anzahl der PSUs mit dem dann geltenden Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie (Schlusskurs), angepasst um fiktiv reinvestierte Dividendenzahlungen und unter Bereinigung von Kapitalveränderungen, multipliziert. Der Schlusskurs ist grundsätzlich der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Ablaufs der Warteperiode.

Die Auszahlung aus dem Langfristbonus ist auf maximal 225% des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt und erfolgt nach der auf den Ablauf der Laufzeit folgenden Hauptversammlung. Zur Erfüllung der Vorgaben des Eigeninvestments ist die Hälfte des Auszahlungsbetrags zum Erwerb von Aktien von Heidelberg Materials zu verwenden, bis das vollständige Eigeninvestment erbracht ist (siehe Kapitel „Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)“).

Langfristbonus



Leistungskriterien

Die Gesamtzielerreichung im Langfristbonus bemisst sich zu gleichen Teilen anhand der Leistungskriterien EBIT, ROIC, relativer TSR und ESG-Ziel.

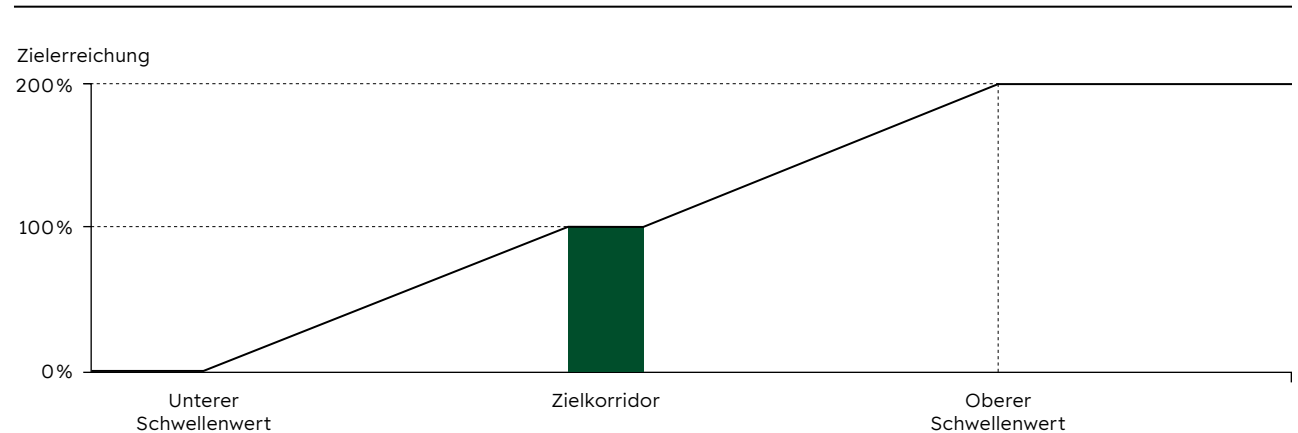
EBIT

Grundlage des Leistungskriteriums ist das EBIT, das um einmalige, bei der Planung und Zielsetzung nicht vorhersehbare Geschäftsvorfälle bereinigt wird. Wie bei der Berechnung des Jahresüberschusses werden hierbei lediglich Sondereffekte über einer Wertgrenze von 20 Mio € berücksichtigt.

Das EBIT ist eine Kennzahl zur Messung der Profitabilität und reflektiert die Ertragskraft von Heidelberg Materials. In Kombination mit dem Jahresüberschuss im Jahresbonus werden somit sowohl in der kurzfristigen als auch der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente Anreize für ein profitables Wirtschaften gesetzt.

Zu Beginn jeder Tranche legt der Aufsichtsrat einen Zielkorridor, der aus dem für die Gesellschaft maßgeblichen dreijährigen operativen Plan abgeleitet wird, sowie die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) fest. Die Berechnung der Zielerreichung nach Abschluss der Performance-Periode erfolgt anhand eines Abgleichs des durchschnittlichen EBIT über die dreijährige Performance-Periode mit dem festgelegten Zielkorridor. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Exemplarische Zielerreichungskurve des EBIT



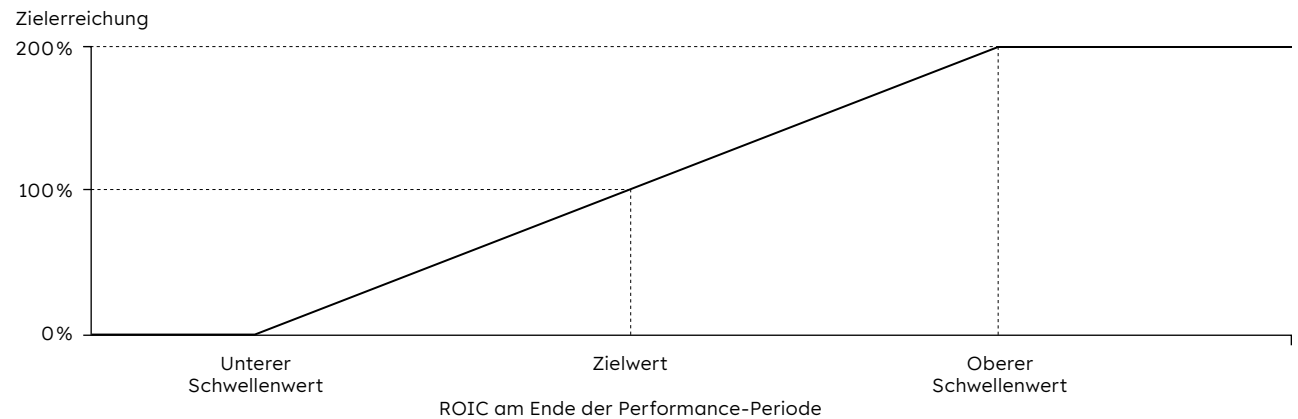
Für das Leistungskriterium EBIT werden der festgelegte Zielkorridor, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht offengelegt.

ROIC

Grundlage des Leistungskriteriums ist der Return on Invested Capital (ROIC). Der ROIC wird berechnet als Verhältnis zwischen dem um Wechselkurseffekte bereinigten EBIT abzüglich der Standard-Steuern und dem investierten Kapital ausweislich der Konzernbilanz, ebenfalls bereinigt um Wechselkurseffekte. Der Aufsichtsrat kann den ROIC um Impairments bereinigen, die vom Vorstand während der Performance-Periode nicht oder nur eingeschränkt beeinflusst werden konnten. Der ROIC ist einer der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren von Heidelberg Materials. Durch die Berücksichtigung des ROIC als Leistungskriterium im Langfristbonus werden im Einklang mit der Unternehmensstrategie Anreize gesetzt, die Kapitaleffizienz zu erhöhen.

Die Zielerreichung des ROIC wird anhand eines Abgleichs des bei Beginn der jeweiligen Tranche festgelegten Zielwerts mit dem durchschnittlichen ROIC über die Performance-Periode gemessen. In Abhängigkeit des Zielwerts werden die Unter- und Obergrenze der Zielerreichungskurve zu Beginn der Performance-Periode festgelegt. Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert wird dabei aus dem für die Gesellschaft maßgeblichen dreijährigen operativen Plan abgeleitet. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Exemplarische Zielerreichungskurve des ROIC



Für das Leistungskriterium ROIC werden der festgelegte Zielwert, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht offengelegt.

Relativer TSR

Die Total Shareholder Return (TSR)-Performance ermittelt sich anhand des Vergleichs der Performance der Heidelberg Materials-Aktie (berechnet als Wertzuwachs der Aktie unter Berücksichtigung der reinvestierten Dividendenzahlungen und der Bereinigung von Kapitalveränderungen) gegenüber einer Vergleichsgruppe.

Durch den relativen TSR wird ein kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium genutzt, das einen Anreiz zur nachhaltigen und langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe setzt und somit in Einklang mit dem Ziel von Heidelberg Materials steht, Aktionären eine attraktive Anlagemöglichkeit zu bieten.

Die Vergleichsgruppe zur Messung des relativen TSR setzt sich derzeit aus den folgenden Wettbewerbern von Heidelberg Materials zusammen:

Peer group used from 2024 onwards

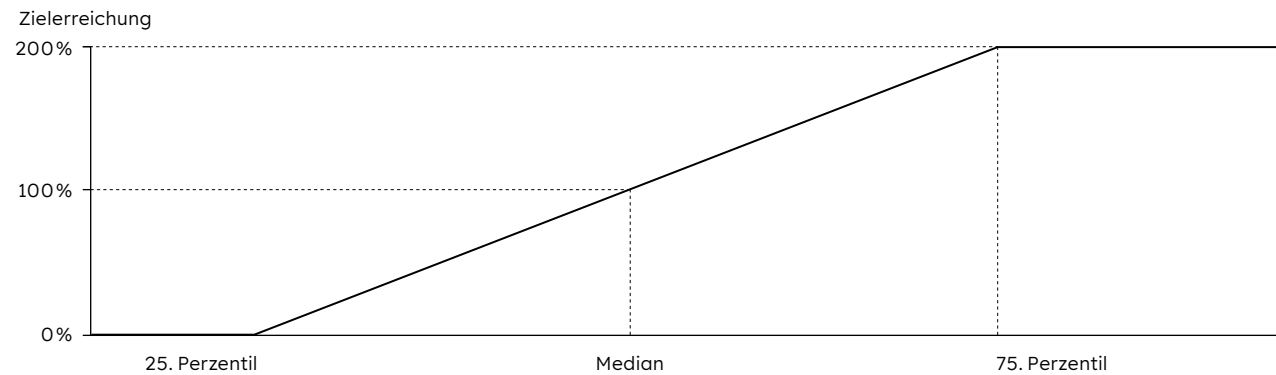
Global	Europe	North America	Asia	Australia
Cemex S.A.B.	ACS, S.A.	Eagle Materials Inc.	PT Semen Indonesia Tbk	Boral Limited
CRH plc	Bouygues SA	Martin Marietta Materials Inc.		
Holcim Ltd	Breedon Group plc	Summit Materials, Inc.		
	Buzzi S.p.A	Vulcan Materials Co.		
	Skanska AB			
	Titan Cement Int. S.A.			
	Vicat SA			

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Vergleichsgruppe bei Bedarf anzupassen, z.B. wenn einzelne Unternehmen nicht mehr als aussagekräftiger Vergleich dienen oder andere Wettbewerber an Bedeutung gewinnen. Dabei ist eine Anpassung der Vergleichsgruppe während der laufenden Performance-Periode einer Tranche des Langfristbonus nur möglich, wenn die zu Beginn der Performance-Periode festgelegte Vergleichsgruppe nicht mehr verwendet werden kann, beispielsweise weil ein Vergleichsunternehmen von der Börse genommen wird.

Die jeweilige Vergleichsgruppe wird für jede Tranche im jeweiligen Vergütungsbericht, der über die Zuteilung berichtet, veröffentlicht. Etwaige Änderungen in der Vergleichsgruppe werden zudem im Vergütungsbericht nachträglich bekannt gegeben.

Die Bandbreite der Zielerreichung im relativen TSR am Ende der Performance-Periode beträgt 0 % bis 200 %. Zur Messung des relativen TSR wird die TSR-Performance von Heidelberg Materials und den Vergleichsunternehmen über die Performance-Periode in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung wird in Abhängigkeit des relativen Rangs von Heidelberg Materials innerhalb der Vergleichsgruppe auf Basis der folgenden Zielerreichungskurve berechnet:

Zielerreichungskurve des relativen TSR



Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der TSR von Heidelberg Materials dem Median innerhalb der Vergleichsgruppe entspricht. Unterhalb des 25. Perzentils beträgt die Zielerreichung 0 %, oberhalb des 75. Perzentils beträgt sie 200 %. Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichungskurve im Einklang mit der deutschen Marktpraxis festgelegt und dabei auf ein ausgeglichenes Chancen-/Risikoprofil geachtet.

ESG-Ziel

Um den durch den Klimawandel und die Ressourcenknappheit verursachten globalen Herausforderungen gerecht zu werden, transformiert Heidelberg Materials seine Geschäftsabläufe und stellt Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt seines Handelns. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat beschlossen, ab dem Jahr 2024 ein ESG-Ziel in den Langfristbonus aufzunehmen, um auch in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente starke Anreize zur Erreichung der ambitionierten Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials zu setzen.

Zu Beginn der Laufzeit einer Tranche des Langfristbonus legt der Aufsichtsrat ein messbares und quantifizierbares ESG-Ziel fest. Das ESG-Ziel wird dabei aus der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von Heidelberg Materials abgeleitet.

Für das ESG-Ziel bestimmt der Aufsichtsrat einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen unteren Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 %, und einen oberen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht.

Das für die Tranche festgelegte ESG-Ziel wird im Vergütungsbericht offengelegt, der über die Zuteilung berichtet. Die für das ESG-Ziel festgelegten Zielwerte, der obere und untere Schwellenwert sowie die Zielerreichungen werden nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht offengelegt.

Mögliche ESG-Ziele sind die Reduzierung der CO₂-Emissionen, die Steigerung der Umsätze mit oder die Einführung von nachhaltigen Produkten. Für die Tranche 2024 des Langfristbonus wird der Aufsichtsrat Ziele zur Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement über die dreijährige Performance-Periode des Langfristbonus mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren. Die Reduktion der CO₂-Emissionen ist ein zen-

traler Hebel zu Erreichung der „Sustainability Commitments 2030“ von Heidelberg Materials. Die Nutzung des CO₂-Multiplikators im Jahresbonus in Kombination mit der Definition von CO₂-Reduktionszielen über einen dreijährigen Zeitraum im Langfristbonus schafft ein ausgewogenes Anreizprofil für die Vorstandsmitglieder, das Ziel zu erreichen, die CO₂-Emissionen bis 2030 auf 400 kg CO₂ pro Tonne zementartigem Material zu reduzieren.

Der Aufsichtsrat wird unter Berücksichtigung der Fortschritte bei den verschiedenen Unternehmenszielen im Rahmen der „Concrete Promises“ und der „Sustainability Commitments 2030“ das ESG-Ziel für jede Tranche des Langfristbonus bedarfsgerecht festlegen.

Regelung zum Übergang in das Vergütungssystem 2024+

Durch die Vereinheitlichung der Laufzeit des Langfristbonus auf vier Jahre kommt es im Geschäftsjahr 2027 zu einer vorübergehenden Auszahlungsverschiebung, da in diesem Geschäftsjahr lediglich die Kapitalmarkt-Komponente der LTI-Tranche 2023 (50 % des ursprünglichen Zuteilungsbetrags) zur Auszahlung kommt. Um diese vorübergehende Auszahlungsverschiebung im Geschäftsjahr 2027 abzuschwächen, werden 25 % des vorläufig ermittelten Auszahlungsbetrags auf Basis der festgestellten Zielerreichung der LTI-Tranche 2024 bereits nach der dreijährigen Performance-Periode ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich dabei anhand des am Ende der dreijährigen Performance-Periode geltenden Referenzkurses der Heidelberg Materials-Aktie, der wiederum um fiktiv reinvestierte Dividendenzahlungen angepasst und um Kapitalveränderungen bereinigt wird. Diese Auszahlung wird dann mit der regulären Auszahlung der LTI-Tranche 2024 auf Basis der Berücksichtigung des Referenzkurses der Heidelberg Materials-Aktie zum Ablauf der Warteperiode im Geschäftsjahr 2028 verrechnet. Die vorläufige Auszahlung stellt somit keine zusätzliche oder garantierte Vergütung dar.

Sonstige Vergütungskomponenten

Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)

Zur weiteren Harmonisierung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre von Heidelberg Materials hat der Aufsichtsrat Vorgaben für den Aktienbesitz beschlossen. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Heidelberg Materials AG in Höhe eines festgelegten, relativen Anteils ihres festen Jahresgehalts zu kaufen und diese Aktien während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Verpflichtung 180 % des festen Jahresgehalts, für ordentliche Vorstandsmitglieder 100 % des festen Jahresgehalts.

Zur Erfüllung der Vorgaben ist die Hälfte der Auszahlungsbeträge aus dem Langfristbonus, den das Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit erhalten hat, zum Erwerb von Aktien der Heidelberg Materials AG zu verwenden, bis das vollständige Eigeninvestment erbracht ist. Auf das Eigeninvestment werden bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft angerechnet.

Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bestehen Malus- und Clawback-Regelungen. Hierdurch hat der Aufsichtsrat im Falle von Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zu reduzieren (Compliance-Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern (Compliance-Clawback).

Im Falle der Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis eines materiell fehlerhaften Konzernjahresabschlusses kann der Aufsichts-

rat bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückfordern (Performance-Clawback). Der Rückzahlungsanspruch besteht in diesem Fall aus der Differenz zwischen geschuldeter und zu viel ausbezahlter erfolgsabhängiger Vergütung. Die Malus- und Clawback-Regelungen finden sowohl auf den Jahresbonus als auch auf den Langfristbonus Anwendung.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat entsprechend § 87a AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten in Form des festen Jahresgehalts, der Nebenleistungen (bzw. deren Wert) und der Versorgungszusage bzw. des Versorgungsentgelts als auch die Auszahlungen aus den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bestehend aus dem Jahresbonus und dem Langfristbonus. Die Maximalvergütung begrenzt hierbei die Auszahlungen der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Im Falle der Versorgungszusage wird der Dienstzeitaufwand in die Berechnung der Maximalvergütung einbezogen.

Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt 11 Mio €, die der ordentlichen Vorstandsmitglieder 6 Mio €. Dabei bezieht sich die Maximalvergütung bei den Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft von Heidelberg Materials bestellt sind, auf die von der Heidelberg Materials AG und der jeweiligen Tochtergesellschaft bezogene Vergütung.

Zur Vermeidung von Effekten aus Wechselkursschwankungen beläuft sich die Maximalvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder, deren Vergütung vertraglich in USD festgelegt ist, auf 6,5 Mio USD. Dieser Betrag

entspricht zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungssystem 2024+ in etwa der Höhe des festgelegten Betrags in Euro.

Überschreitet die tatsächliche Vergütung die Maximalvergütung, wird der Langfristbonus entsprechend gekürzt. Soweit dies nicht zur Einhaltung der Maximalvergütung ausreichend ist, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Anstellungsverträge

Die Laufzeit der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen der Bestellung die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 DCGK drei Jahre nicht überschreiten. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird, vereinbaren, dass diese Vorstandsmitglieder während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin erhalten.

Ausscheidungs-Bedingungen

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erfolgt die Auszahlung aus dem Jahresbonus und dem Langfristbonus nach den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Abrechnung oder Auszah-

lung erfolgt nicht. Die Zielwerte des Jahresbonus und des Langfristbonus werden bei unterjährigem Ausscheiden während des Geschäftsjahrs, in dem der Jahresbonus bzw. der Langfristbonus zugeteilt wird, zeitanteilig gekürzt.

Wird der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Laufzeit aus wichtigem Grund wirksam außerordentlich gekündigt, so verfallen die Ansprüche auf den Jahresbonus sowie den Langfristbonus.

Abfindungs-Cap

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund soll im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Abfindungs-Cap). Die Berechnung des Abfindungs-Caps erfolgt auf Basis der Höhe der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf Basis der Höhe der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Kontrollwechsel

Das Vergütungssystem sieht keine Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vor.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, mit den Vorstandsmitgliedern gegen Zahlung einer Karenzentschädigung ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

V. Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie der Höhe der Vorstandsvergütung

Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt, der Empfehlungen zum Vergütungssystem des Vorstands entwickelt, über die der Aufsichtsrat intensiv berät und beschließt. Personalausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Personalausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Festsetzung und Angemessenheit der Höhe der Vorstandsvergütung

Die Höhe der Vorstandsvergütung wird auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dieser sorgt dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand relevanter nationaler und internationaler Vergleichsgruppen. Diese wählt der Aufsichtsrat auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat zuletzt die Unternehmen des DAX als Vergleichsgruppe herangezogen. Zur Berücksichtigung des Kriteriums Branche kann der Aufsichtsrat zukünftig auch Unternehmen aus verwandten Branchen als Vergleichsgruppe nutzen.

Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung der Vergütung des Top- und Senior-Managements und der Vergütung der Gesamtbelegschaft von Heidelberg Materials sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung gegenübergestellt.

Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Heidelberg Materials verfolgt das Ziel, sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Über die Beachtung des vertikalen Vergleichs bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder hinausgehend berücksichtigt der Aufsichtsrat zusätzlich die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten von Heidelberg Materials bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand. Dabei wird innerhalb des Konzerns auf die Durchgängigkeit der Vergütung geachtet.

Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Regeln der Heidelberg Materials AG zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss der betroffenen Personen von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

VI. Außergewöhnliche Entwicklungen/ vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK und in Ergänzung zum beschriebenen Ermessensspielraum von 15 % des Zielbetrags innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung wesentlichen außergewöhnlichen Entwicklungen (beispielsweise Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft, Wertminderungen von Sachanlagen oder Beteiligungen, Auswirkungen von Zinsänderungen auf den Zeitwert von Rückstellungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden) soweit diese nicht bereits in der Zielsetzung berücksichtigt waren, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und auf Vorschlag des Personalausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt. Eine vorüber-

gehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die folgenden Komponenten möglich: Leistungskriterien des Jahresbonus sowie des Langfristbonus und Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten zu ersetzen.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahrs Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Komponenten des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

Anhang zu Tagesordnungspunkt 8

Angaben über die unter Tagesordnungspunkt 8 zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten

Dr. Bernd Scheifele

Wohnort: Heidelberg
 Geburtsjahr: 1958
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Mitglied verschiedener Kontrollgremien

Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 12. Mai 2022

Beruflicher Werdegang

Heute	Vorsitzender des Aufsichtsrats der PHOENIX Pharma SE und der PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co KG Vorsitzender des Aufsichtsrats der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH (bis 24. April 2024) Mitglied des Aufsichtsrats der Springer Nature AG & Co. KGaA (bis 23. April 2024)
2005–2020	Vorstandsvorsitzender der Heidelberg Materials AG
1994–2005	Vorstandsvorsitzender der Phoenix Pharmahandel AG & Co KG
1988–1994	Anwalt und ab 1991 Partner der Rechtsanwaltssozietät Gleiss Lutz Hootz Hirsch

Ausbildung

Promotion, Universität Freiburg
 Zweites Juristisches Staatsexamen
 Fulbright Stipendium in den USA, Master of Laws (LLM)
 Erstes Juristisches Staatsexamen
 Rechtswissenschaften, Universitäten Freiburg und Dijon

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften

Nicht börsennotierte Gesellschaften:

PHOENIX Pharma SE, Mannheim, Vorsitzender
 Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH, Stuttgart, Vorsitzender (bis 24. April 2024)
 Springer Nature AG & Co. KGaA, Berlin (bis 23. April 2024)

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

Nicht börsennotierte Gesellschaft:

PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co KG, Mannheim

Der Aufsichtsrat der PHOENIX Pharma SE und der Beirat der PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co KG tagen gemeinsam.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen zwischen Herrn Dr. Bernd Scheifele einerseits und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns, den Organen der Heidelberg Materials AG sowie Herrn Ludwig Merckle als wesentlich an der Heidelberg Materials AG beteiligtem Aktionär andererseits keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Herr Dr. Bernd Scheifele unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ludwig Merckle

Wohnort: Ulm
 Geburtsjahr: 1965
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Geschäftsführer der Merckle Service GmbH (Ulm)

Mitglied des Aufsichtsrats seit 2. Juni 1999

Beruflicher Werdegang

seit 2009 Geschäftsführer der Merckle Service GmbH
 2005–2009 Geschäftsführer der VEM Vermögensverwaltung GmbH
 1997–2005 Geschäftsführer der Merckle GmbH, Muttergesellschaft der
 ratiopharm GmbH
 1995–1997 Assistent der Geschäftsführung der Merckle GmbH
 1993–1994 Roland Berger Strategieberatung

Ausbildung

Diplom-Wirtschaftsinformatiker, Universität Mannheim

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften**Von Herrn Ludwig Merckle beherrschte und nicht börsennotierte Gesellschaften:**

Kässbohrer Geländefahrzeug AG, Laupheim, Vorsitzender
 PHOENIX Pharma SE, Mannheim, stellv. Vorsitzender

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**Von Herrn Ludwig Merckle beherrschte und nicht börsennotierte Gesellschaft:**

PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co KG, Mannheim

Der Aufsichtsrat der PHOENIX Pharma SE und der Beirat der PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co KG tagen gemeinsam.

Herr Ludwig Merckle verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme, in der Abschlussprüfung sowie in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Mithin erfüllt Herr Ludwig Merckle die Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG an Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Herr Ludwig Merckle ist wesentlich im Sinne der Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex an der Heidelberg Materials AG beteiligt. Außerdem hat die Heidelberg Materials AG im Geschäftsjahr 2023 für die PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co. KG, Mannheim, ein Herrn Merckle nahestehendes Unternehmen, Dienstleistungen in Höhe von netto 203.508,00 Euro zzgl. Aufwendungen in Höhe von netto 2.077,00 Euro erbracht. Darüber hinaus bestehen zwischen Herrn Ludwig Merckle und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns sowie den Organen der Heidelberg Materials AG keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Herr Ludwig Merckle unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Hierbei hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass Herr Ludwig Merckle dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren angehört. Nach Ansicht des Aufsichtsrats führt diese Zugehörigkeitsdauer bei Herrn Ludwig Merckle nicht zu einem Interessenkonflikt, da seine Arbeit in den vergangenen Jahren gezeigt hat, dass diese Zugehörigkeitsdauer hierzu keinen Anlass gibt.

Luka Mucic

Wohnort: London
 Geburtsjahr: 1971
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Finanzvorstand der Vodafone Group Plc

Mitglied des Aufsichtsrats seit 9. Mai 2019

Beruflicher Werdegang

seit 09/2023	Finanzvorstand der Vodafone Group Plc
2014–2023	Finanzvorstand der SAP SE
2013–2014	Head of Global Finance der SAP AG, mit Verantwortung für die Bereiche Global Finance Infrastructure, Enterprise Analytics & Innovative Solutions, Global Governance, Risk & Compliance, Global Tax, Global Treasury, Global Field Finance und Cloud Finance
2012–2013	Chief Financial Officer des Unternehmensbereichs Global Customer Operations und Head of Global Field Finance der SAP AG. In dieser Rolle verantwortete er alle Controlling- sowie Finanz- und kaufmännischen Aufgaben innerhalb der weltweiten SAP-Vertriebsorganisation
2008–2012	Chief Financial Officer der SAP AG für die Region DACH (Deutschland, Österreich und Schweiz) und der SAP Deutschland AG & Co. KG.
2000–2008	Verschiedene Führungspositionen innerhalb des Vorstandsbereichs Global Finance and Administration der SAP AG, einschließlich Verantwortung für Fusions- und Übernahmeaktivitäten, die Leitung des Bereichs Global Risk Management und die Rechtsabteilung der SAP Markets Europe GmbH.
1996–2000	Rechtsabteilung der SAP AG

Ausbildung

Gemeinschaftlicher Executive MBA-Abschluss der Mannheim Business School und der ESSEC Paris
 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Heidelberg und zweites juristisches Staatsexamen

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften

Keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

Keine

Herr Luka Mucic verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme, in der Abschlussprüfung sowie in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Mithin erfüllt Herr Luka Mucic die Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG an Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen zwischen Herrn Luka Mucic einerseits und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns, den Organen der Heidelberg Materials AG sowie Herrn Ludwig Merckle als wesentlich an der Heidelberg Materials AG beteiligtem Aktionär andererseits keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Herr Luka Mucic unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Hierbei hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass Herr Luka Mucic als Board-Mitglied der Vodafone Group Plc in verantwortlicher Funktion bei einem konzernfremden Unternehmen tätig ist, mit dem die Heidelberg Materials AG geschäftliche Beziehungen unterhält. Da jedoch der Geschäftserfolg der Heidelberg Materials AG nicht wesentlich von der Geschäftsbeziehung zu Vodafone beeinflusst wird und auch keine sonstige Abhängigkeit von der Vodafone Group Plc besteht, sieht der Aufsichtsrat Herrn Luka Mucic dennoch als unabhängig an.

Margret Suckale

Wohnort: Tegernsee
 Geburtsjahr: 1956
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Mitglied in diversen Aufsichtsräten

Mitglied des Aufsichtsrats seit 25. August 2017

Beruflicher Werdegang

seit 2017	Mitglied in diversen Aufsichtsräten
2011–05/2017	Mitglied des Vorstands der BASF SE, verantwortlich für Engineering & Maintenance, Environmental Protection, Health & Safety, European Site & Verbund Management sowie Human Resources, ferner Arbeitsdirektorin der BASF SE und Standortleiterin für das Werk Ludwigshafen
2009	Senior Vice President, Global HR – Executive Management & Development, BASF SE, Ludwigshafen
2008	Vorstand Personal und Dienstleistungen, Deutsche Bahn Mobility & Logistics AG, Berlin
2005	Vorstand Personal und Dienstleistungen, Deutsche Bahn AG, Berlin
2004	Bereichsleiterin Zentrale Stäbe, Deutsche Bahn AG, Berlin
1997	Bereichsleiterin Zentralbereich Recht, Deutsche Bahn AG, Berlin
1996	Joint Venture Mobil/BP, Integration Team, Mobil Europe Ltd., London/Vereinigtes Königreich
1991	Verschiedene Positionen in Human Resources für Tochtergesellschaften der Mobil Corporation in Europa, zum Beispiel in London/Vereinigtes Königreich, Kopenhagen/Dänemark, Wien/Österreich und Hamburg/Deutschland
1985	Justitiarin für Marketing, Vertrieb, Vertrags-, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Arbeitsrecht, Supply and Distribution, Mobil Oil AG, Hamburg

Ausbildung

Studium der Rechtswissenschaften und zweites juristisches Staatsexamen, Hamburg
 Executive Master of Business Administration der WHU, Vallendar, und der Kellogg School of Management, Illinois/USA
 Executive Master of European and International Law, Universität St. Gallen/Schweiz

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften**Börsennotierte Gesellschaften:**

Deutsche Telekom AG, Bonn
 DWS Group GmbH & Co. KGaA, Frankfurt
 Infineon Technologies AG, Neubiberg

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**Nicht börsennotierte Gesellschaft:**

Greiner AG, Österreich

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen zwischen Frau Margret Suckale einerseits und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns, den Organen der Heidelberg Materials AG sowie Herrn Ludwig Merckle als wesentlich an der Heidelberg Materials AG beteiligtem Aktionär andererseits keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Frau Margret Suckale unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Dr. Sopna Sury

Wohnort: Willich
 Geburtsjahr: 1974
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Chief Operating Officer Hydrogen und Mitglied des Vorstands der RWE Generation SE

Mitglied des Aufsichtsrats seit 12. Mai 2022

Beruflicher Werdegang

2021 – heute	RWE Generation SE, Essen Chief Operating Officer Hydrogen
2019 – 2021	RWE Renewables GmbH, Essen Director Strategy & Regulatory Affairs
2016 – 2019	Uniper SE, Düsseldorf COO Energy Services & Infrastructure
2015	E.ON Global Unit Next Generation, Essen Director Energy Solutions
2012 – 2014	E.ON Climate & Renewables GmbH, Essen Director Business Development & Business Affairs
2011 – 2012	E.ON Inhouse Consulting GmbH, Essen Mitglied der Geschäftsleitung
2001 – 2010	McKinsey & Company, Inc., Düsseldorf
2009 – 2010	Manager EMEA (Europe, Middle East, Africa) Organization Practice
2006 – 2008	Manager German Organization Practice
2001 – 2006	Senior Associate

Ausbildung

Universität Witten/Herdecke – Dr. rer. pol., Externe Dissertation, Lehrstuhl für institutionelle und wirtschaftliche Entwicklung
 Darla Moore School of Business, Columbia S.C., USA - Master of International Business Program (Studienaufenthalt)
 Universität Witten/Herdecke – Studium der Wirtschaftswissenschaften, Fokus: Internationale Wirtschaft und Controlling
 BHF-Bank Aktiengesellschaft – Bankausbildung

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften

Keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**Nicht börsennotierte Gesellschaft:**

Société Electrique de l'Our S.A., Luxemburg

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen zwischen Frau Dr. Sopna Sury einerseits und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns, den Organen der Heidelberg Materials AG sowie Herrn Ludwig Merckle als wesentlich an der Heidelberg Materials AG beteiligtem Aktionär andererseits keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Frau Dr. Sopna Sury unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Gunnar Groebler

Wohnort: Hamburg
 Geburtsjahr: 1972
 Nationalität: deutsch
 Berufstätigkeit: Vorstandsvorsitzender der Salzgitter AG

Beruflicher Werdegang

2021 – heute Vorstandsvorsitzender der Salzgitter AG
 1999–2020 Vattenfall
 2014–2020 Zusätzlich: Vice President, Windgeschäft und Mitglied der Konzernleitung, Stockholm
 2014–2020 Vorsitzender der Geschäftsführung Vattenfall Windkraft, Hamburg
 2011–2013 Leiter, Wasserkraftgeschäft, Deutschland, Hohenwarte
 2009–2010 Leiter, Unternehmensentwicklung und Mergers & Acquisitions, Zentraleuropa, Berlin
 2008 Leiter, Mergers & Acquisitions, Zentraleuropa, Berlin
 2007 Abteilungsleiter, Konzernstrukturierung, Berlin
 2005–2007 Abteilungsleiter, Einkauf, Hamburg
 2003–2004 Projektleiter, Gruppenstrategien, Stockholm
 1999–2002 Zuletzt: Projektleiter, Unternehmensentwicklung, Post-Merger-Integration, VEAG, Berlin

Ausbildung

Diplom-Ingenieur, Maschinenbau, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten bei inländischen Gesellschaften**Börsennotierte Gesellschaft:**

Aurubis AG, Hamburg

Nicht börsennotierte Gesellschaften:

Ilseburger Grobblech GmbH, Ilseburg, Vorsitzender
 KHS GmbH, Dortmund
 Mannesmann Precision Tubes GmbH, Mülheim an der Ruhr
 Peiner Träger GmbH, Peine, Vorsitzender
 Salzgitter Flachstahl GmbH, Salzgitter, Vorsitzender
 Salzgitter Mannesmann Grobblech GmbH, Mülheim an der Ruhr, Vorsitzender
 Salzgitter Mannesmann Handel GmbH, Mülheim an der Ruhr, Vorsitzender

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**Nicht börsennotierte Gesellschaften:**

Semco Maritime A/S, Dänemark
 Ilseburger Grobblech GmbH, Ilseburg und Salzgitter Mannesmann Grobblech GmbH, Mülheim an der Ruhr (gemeinsamer Beirat), Vorsitzender

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen zwischen Herrn Gunnar Groebler einerseits und den Gesellschaften des Heidelberg Materials Konzerns, den Organen der Heidelberg Materials AG sowie Herrn Ludwig Merckle als wesentlich an der Heidelberg Materials AG beteiligtem Aktionär andererseits keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist Herr Gunnar Groebler unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Weitere Angaben und Hinweise zur virtuellen Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre

Auf der Grundlage von § 118a Abs. 1 AktG in Verbindung mit § 16 Abs. 5 der Satzung der Heidelberg Materials AG hat der Vorstand entschieden, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) als virtuelle Hauptversammlung abgehalten wird.

Die Übertragung der Hauptversammlung erfolgt aus den Geschäftsräumen der Gesellschaft in der Berliner Straße 6, 69120 Heidelberg (Ort der Hauptversammlung im Sinne des § 121 Abs. 3 AktG). Bitte beachten Sie, dass eine physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) am Übertragungsort der Hauptversammlung ausgeschlossen ist. Sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beabsichtigen, an der Hauptversammlung während der gesamten Dauer teilzunehmen.

Die gesamte Hauptversammlung wird mit Bild und Ton in einem über die Internetseite unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbaren internetgestützten und passwortgeschützten Hauptversammlungssystem („InvestorPortal“) übertragen. Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können sich elektronisch über das InvestorPortal zur virtuellen Hauptversammlung zuschalten und diese dort live in Bild und Ton verfolgen („Teilnahme“) sowie ihre Aktionärsrechte ausüben.

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht ausschließlich über Briefwahl (auch im Wege elektronischer Kommunikation) oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Den elektronisch zur Versammlung zugeschalteten Aktionären wird in der Versammlung das Rede- und Auskunftsrecht im Wege der Videokommunikation eingeräumt sowie das Recht, Anträge und Wahlvorschläge im Wege der Videokommunikation zu stellen. Ihnen wird außerdem ein Recht zum Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation eingeräumt. Den ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldeten Aktionären wird ferner das Recht eingeräumt, vor der Versammlung schriftliche Stellungnahmen im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen.

1. Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und für die Ausübung der Rechte der Aktionäre, insbesondere des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Rechte der Aktionäre im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere des Stimmrechts, sind gemäß § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG in seiner aktuellen Fassung nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich zur Hauptversammlung ordnungsgemäß angemeldet und der Gesellschaft ihren Anteilsbesitz, bezogen auf den Geschäftsschluss, also auf das Ende des 22. Tages vor der Hauptversammlung, also auf den 24. April 2024, 24.00 Uhr (MESZ) (sog. „**Nachweisstichtag**“), nachgewiesen haben. Dazu ist eine in Textform erstellte Bescheinigung in deutscher oder englischer Sprache des depotführenden Instituts über den Aktienbesitz oder ein Nachweis gemäß § 67c Abs. 3 AktG (jeweils „**Berechnungsnachweis**“) ausreichend. Die aktuell noch dem Wortlaut von § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG a.F. entsprechende Regelung in der Satzung der Heidelberg Materials AG (§ 16 Abs. 1) legt den Nachweisstichtag „auf den Beginn des 21. Tages vor der Versammlung“ fest. Durch die Hauptversammlung am 16. Mai 2024, Tagesordnungspunkt 9, soll die entsprechende Regelung der Satzung geändert und an die neue gesetzliche Regelung angepasst werden.

Die Anmeldung und der Berechnungsnachweis müssen der Gesellschaft bis spätestens sechs Tage vor der Hauptversammlung, also bis zum 9. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ), unter der folgenden Adresse zugehen:

Heidelberg Materials AG
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Die Gesellschaft ist berechtigt, bei Zweifeln an der Richtigkeit oder Echtheit des Berechnungsnachweises einen geeigneten weiteren Nachweis zu verlangen.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt im Zusammenhang mit der Hauptversammlung für die Ausübung der Aktionärsrechte einschließlich des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den Berechnungsnachweis erbracht hat. Die Berechnung zur Ausübung der Aktionärsrechte und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich dabei ausschließlich nach dem im Berechnungsnachweis enthaltenen Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Die Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht blockiert; Aktionäre können deshalb über

ihre Aktien auch ab dem Nachweistichtag und auch nach erfolgter Anmeldung weiterhin frei verfügen. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung der Aktien nach dem Nachweistichtag ist für die Ausübung der Aktionärsrechte und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweistichtag maßgeblich, d.h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweistichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Ausübung der Aktionärsrechte und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweistichtag. Personen, die zum Nachweistichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht zur Ausübung der Aktionärsrechte berechtigt. Für die Dividendenberechtigung hat der Nachweistichtag keine Bedeutung.

Nach Eingang der Anmeldung und des Nachweises ihres Anteilsbesitzes bei der Gesellschaft unter der oben genannten Adresse werden den Aktionären Anmeldebekräftigungen für die virtuelle Hauptversammlung übersandt, die die Zugangsdaten für das über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbare InvestorPortal sowie ein integriertes Formular für die Abgabe von Vollmachten, Weisungen an Stimmrechtsvertreter und Briefwahlstimmen nebst weiteren Erläuterungen enthalten. Um den rechtzeitigen Erhalt der Anmeldebekräftigung sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Übersendung der Anmeldung und des Nachweises ihres Anteilsbesitzes an die Gesellschaft Sorge zu tragen. Aktionäre, die rechtzeitig die Anmeldebekräftigung für die Teilnahme an der Hauptversammlung bei ihrem depotführenden Institut angefordert haben, brauchen nichts weiter zu veranlassen. Anmeldung und Nachweis des Anteilsbesitzes werden in diesen Fällen durch das depotführende Institut vorgenommen.

2. Zugang zum InvestorPortal

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können sich mit ihren auf der Anmeldebekräftigung abgedruckten Zugangsdaten über das InvestorPortal elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und auf diese Weise an der Hauptversammlung teilnehmen und Aktionärsrechte ausüben sowie im Wege elektronischer Kommunikation die gesamte Hauptversammlung live in Bild und Ton verfolgen.

Das InvestorPortal ist über folgende Internetseite der Gesellschaft zu erreichen:

www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024

Das InvestorPortal wird voraussichtlich ab dem 25. April 2024 zur Verfügung stehen.

3. Übertragung der Hauptversammlung

Für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten erfolgt eine Bild- und Tonübertragung der gesamten Hauptversammlung im Internet über das InvestorPortal, das unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich sein wird. Den Zugang zum InvestorPortal und damit zur Verfolgung der Hauptversammlung erhalten Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten durch Eingabe der Zugangsdaten, die auf der Anmeldebekräftigung abgedruckt sind.

Die Rede des Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie die Vorstandsrede können auch von sonstigen Interessierten live im Internet unter www.heidelbergmaterials.com/de/investor-relations verfolgt werden.

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten, die die virtuelle Hauptversammlung im Rahmen der öffentlichen Übertragung verfolgen, sind nicht automatisch elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet. Die elektronische Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung von Aktionärsrechten in der Hauptversammlung wird ausschließlich über das InvestorPortal nach Eingabe und Validierung der auf der Anmeldebekräftigung abgedruckten Zugangsdaten ermöglicht.

4. Stimmrechtsausübung

Die Stimmrechtsausübung durch die Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter. In allen Fällen ist eine frist- und formgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung wie oben unter Abschnitt 1. beschrieben erforderlich.

a) Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können ihre Stimmen, auch ohne an der Versammlung teilzunehmen, schriftlich oder elektronisch über das über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbare InvestorPortal durch Briefwahl abgeben.

Für die schriftlichen Stimmabgaben per Post oder solche per E-Mail steht das auf der Anmeldebestätigung abgedruckte Formular zur Verfügung oder ein entsprechendes Vollmachts- und Briefwahlformular, das im Internet unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 abrufbar ist. Stimmabgaben per Post oder per E-Mail, deren Änderung und deren Widerruf müssen, möglichst unter Verwendung des hierfür vorgesehenen Formulars, bei der Gesellschaft bis spätestens am 15. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ), unter folgender Adresse eingehen:

Heidelberg Materials AG
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Über das über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbare InvestorPortal sind die elektronische Stimmabgabe per Briefwahl, ihre Änderung und ihr Widerruf bis zum Zeitpunkt der Schließung der Abstimmung durch den Versammlungsleiter in der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 möglich.

Maßgeblich ist in allen Fällen der Eingang bei der Gesellschaft.

b) Stimmabgabe durch Bevollmächtigte

Aktionäre können ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. einen Intermediär (etwa ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung oder eine andere Person ihrer Wahl, ausüben lassen. Auch in diesem Fall ist für eine rechtzeitige Anmeldung und den Nachweis des Anteilsbesitzes durch den Aktionär, den Bevollmächtigten, das Kreditinstitut oder die Aktionärsvereinigung Sorge zu tragen.

Bevollmächtigte können ebenfalls nicht physisch an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für von ihnen vertretene Aktionäre nur im Wege der Briefwahl (dazu oben unter Abschnitt a)) oder durch Erteilung von (Unter-)Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter (dazu unten unter Abschnitt c)) ausüben. Die Nutzung des InvestorPortals durch einen Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Vollmachtgeber die nach ordnungsgemäßer Anmeldung zur Hauptversammlung und Nachweis des Aktienbesitzes versandten Zugangsdaten erhält, sofern die Zugangsdaten nicht direkt an den Bevollmächtigten versandt wurden.

Wenn weder ein Intermediär (z. B. ein Kreditinstitut) noch eine Aktionärsvereinigung noch ein diesen nach den aktienrechtlichen Bestimmungen Gleichgestellter bevollmächtigt wird, bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihre Änderung, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform. Aktionäre können für die Vollmachtserteilung das Vollmachtsformular, das auf der Anmeldebestätigung abgedruckt und im Internet unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 abrufbar ist, benutzen. Möglich ist aber auch die Ausstellung einer gesonderten Vollmacht in Textform. Die Erteilung der Vollmacht, ihre Änderung, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung sind uns per Post oder per E-Mail bis spätestens am 15. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ) an folgende Adresse zu übermitteln:

Heidelberg Materials AG
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Alternativ können angemeldete Aktionäre ihre Vollmacht auch elektronisch über das über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbare InvestorPortal bis zum Ende der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 erteilen, ändern bzw. widerrufen. In diesem Fall bedarf es keiner weiteren Übermittlung in Textform an die Gesellschaft.

Maßgeblich ist in allen Fällen der Eingang bei der Gesellschaft.

Intermediäre (z.B. Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen und diesen gemäß § 135 AktG gleichgestellte Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten, können zum Verfahren für ihre eigene Bevollmächtigung abweichende Regelungen vorsehen. Aktionäre werden gebeten, sich mit diesen Personen oder Institutionen über die jeweilige Form der Bevollmächtigung abzustimmen.

c) **Stimmabgabe durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter**

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären und deren Bevollmächtigten weiter die Möglichkeit, das Stimmrecht durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter als Bevollmächtigte nach ihren Weisungen in der Hauptversammlung ausüben zu lassen. Ein entsprechender Vollmachten- und Weisungsvordruck zur Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ist auf der Anmeldebestätigung abgedruckt und im Internet unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 abrufbar. Soweit von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft keine Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen, Anträgen oder Wahlvorschlägen entgegennehmen und dass die Stimmrechtsvertreter nur für die Abstimmung über Anträge zur Verfügung stehen, zu denen es zusammen mit der Einberufung oder später bekanntgemachte Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären nach §§ 124 Abs. 1, 122 Abs. 2 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127

AktG zugänglich gemacht werden, oder zu denen Vorstand und/oder Aufsichtsrat vor oder während der Hauptversammlung eine Stellungnahme abgeben.

Die per Post oder per E-Mail übersandten Vollmachten für die Stimmrechtsvertreter unter Erteilung ausdrücklicher Weisungen, deren Änderung und deren Widerruf müssen, möglichst unter Verwendung des hierfür vorgesehenen Formulars, bei der Gesellschaft bis spätestens zum 15. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ), unter folgender Adresse eingehen:

Heidelberg Materials AG
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Über das über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbare InvestorPortal sind die Erteilung der Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, ihre Änderung und ihr Widerruf elektronisch bis zum Zeitpunkt der Schließung der Abstimmungen durch den Versammlungsleiter in der virtuellen Hauptversammlung am 16. Mai 2024 möglich.

Maßgeblich ist in allen Fällen der Eingang bei der Gesellschaft.

Auch bevollmächtigte Intermediäre (also z.B. Kreditinstitute) und – soweit sie diesen gemäß § 135 AktG gleichgestellt sind – Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten, können sich unter Einhaltung der genannten Fristen der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bedienen.

Weitere Informationen zur Stimmabgabe

Gehen mehrere Briefwahlstimmen und/oder mehrere Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter zu, die nicht widerrufen werden, ist die zeitlich zuletzt zugegangene Erklärung verbindlich. Wenn auf unterschiedlichen Übermittlungswegen

voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar ist, welche zuletzt abgegeben wurde, werden die Erklärungen in folgender Reihenfolge der Übermittlungswege berücksichtigt: (i) InvestorPortal, (ii) E-Mail, (iii) schriftlich per Post.

Ein Widerruf von Briefwahlstimmen bzw. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter kann auf den oben genannten Wegen innerhalb der dort genannten Fristen erklärt werden. Die Rangfolge der Übermittlungswege gemäß dem vorstehenden Absatz gilt für die Erklärung des Widerrufs nicht. Eine spätere Stimmabgabe als solche gilt nicht als Widerruf einer früheren Stimmabgabe.

Die Stimmabgaben per Briefwahl bzw. Weisungen an die Stimmrechtsvertreter zu Tagesordnungspunkt 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) behalten ihre Gültigkeit auch im Falle der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien.

5. Rechte der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 AktG, 130a AktG, 131 Abs. 1, 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG

a) Ergänzung der Tagesordnung gemäß § 122 Abs. 2 AktG

Gemäß § 122 Abs. 2 AktG können Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von 500.000 Euro am Grundkapital erreichen, das entspricht 166.667 Aktien, verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung zugehen, wobei der Tag des Zugangs nicht mitzurechnen ist. Letztmöglichster Zugangstermin ist somit der 15. April 2024, 24.00 Uhr (MESZ). Bitte richten Sie entsprechende Verlangen an folgende Adresse: Heidelberg Materials AG, Vorstand, Berliner Straße 6, 69120 Heidelberg. Verlangen auf Ergänzung der Tagesordnung im Sinne des § 122 Abs. 2 AktG können der Gesellschaft unter den Voraussetzungen des § 126a des Bürgerlichen Gesetzbuchs auch in elektronischer Form, das heißt per E-Mail unter Hinzufügung des Namens und mit qualifizierter elektronischer Signatur, an die E-Mail-Adresse tagesordnungsergaenzung@heidelbergmaterials.com übermittelt werden.

Weitere Einzelheiten zu den Voraussetzungen der Ausübung des Rechts und seinen Grenzen sind unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 unter „Hinweise zu den Rechten der Aktionäre“ enthalten.

b) Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126 Abs. 1, 127 AktG

Gemäß § 126 AktG werden alle zugänglich zu machenden Anträge von Aktionären zu Punkten der Tagesordnung einschließlich ihrer Begründung oder Vorschläge von Aktionären für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern nach § 127 AktG, die uns bis mindestens 14 Tage vor der Versammlung, wobei der Tag des Zugangs nicht mitzurechnen ist, also bis zum 1. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ), an unsere Adresse Heidelberg Materials AG, Abt. GLC, Berliner Straße 6, 69120 Heidelberg oder per E-Mail an antrag-hv@heidelbergmaterials.com übersandt werden, unverzüglich nach ihrem Eingang unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 veröffentlicht. Etwaige Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls unter der genannten Internet-Adresse veröffentlicht. Unter „Hinweise zu den Rechten der Aktionäre“ sind dort auch weitere Einzelheiten zu den Voraussetzungen der Ausübung der Rechte und ihren Grenzen enthalten.

Anträge oder Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 AktG oder § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Die Gesellschaft ermöglicht, dass das Stimmrecht zu diesen Anträgen oder Wahlvorschlägen ab diesem Zeitpunkt ausgeübt werden kann. Sofern der den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär nicht ordnungsgemäß legitimiert oder nicht frist- und formgerecht zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Antrag bzw. Wahlvorschlag in der Versammlung nicht behandelt werden.

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben darüber hinaus das Recht, in der Versammlung im Wege der Videokommunikation Anträge und Wahlvorschläge im Rahmen ihres Rederechts zu stellen (vgl. dazu im Detail unten).

c) Einreichen von Stellungnahmen

Aktionäre, die sich frist- und formgemäß zur Hauptversammlung angemeldet haben, bzw. ihre Bevollmächtigten, haben nach § 130a Abs. 1 bis 4 AktG das Recht, per E-Mail an stellungnahme@heidelbergmaterials.com bis spätestens fünf Tage vor der Versammlung, also spätestens bis 10. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ), in Textform Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung einzureichen. Stellungnahmen sind in reiner Textform als Datei im Dateiformat PDF einzureichen. Wir bitten darum, einen Umfang von 10.000 Zeichen nicht zu überschreiten. Mit dem Einreichen erklärt sich der Aktionär bzw. sein Bevollmächtigter damit einverstanden, dass die Stellungnahme unter Nennung seines Namens im InvestorPortal zugänglich gemacht wird.

Eingereichte Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung werden, soweit nicht ausnahmsweise von einer Zugänglichmachung nach § 130a Abs. 3 Satz 4 AktG abgesehen werden darf, bis spätestens vier Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens am 11. Mai 2024, 24.00 Uhr (MESZ), den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären bzw. deren Bevollmächtigten im InvestorPortal unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich gemacht.

Anträge und Wahlvorschläge, Fragen sowie Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung im Rahmen der in Textform eingereichten Stellungnahmen werden in der Hauptversammlung nicht berücksichtigt; das Stellen von Anträgen bzw. Unterbreiten von Wahlvorschlägen, die Ausübung des Auskunftsrechts sowie die Einlegung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung ist ausschließlich auf den in dieser Einberufung jeweils gesondert beschriebenen Wegen möglich.

d) Rederecht

Frist- und formgerecht angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben in der Versammlung ein Rederecht im Wege der Videokommunikation.

Ab 9:30 Uhr (MESZ) wird am Tag der Hauptversammlung über das InvestorPortal ein virtueller Wortmeldetisch geführt, über den die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschalteten Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten

ihren Redebeitrag anmelden können. Das InvestorPortal ist über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbar.

Das Rederecht umfasst insbesondere auch das Recht, Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG zu stellen, sowie das Auskunftsverlangen nach § 131 Abs. 1 AktG. Gemäß § 18 Abs. 2 Satz 3 der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter angemessene Beschränkungen der Redezeit, der Fragezeit oder der zusammengenommenen Rede- und Fragezeit für den ganzen Hauptversammlungsverlauf, für einzelne Gegenstände der Tagesordnung und für einzelne Redner zu Beginn oder während des Verlaufs der Hauptversammlung festlegen sowie, soweit dies für eine ordnungsgemäße Durchführung der Hauptversammlung erforderlich ist, den Schluss der Debatte anordnen.

Die komplette Videokommunikation mit den Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten wird über das InvestorPortal abgewickelt. Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten benötigen für die Zuschaltung des Redebeitrags entweder ein nicht-mobiles oder mobiles Endgerät (z.B. PC, Notebook, Laptop, Tablet, Smartphone). Für Redebeiträge müssen die Endgeräte mit dem Internet mit stabiler Upload/Download-Bandbreite verbunden sein und auf den Endgeräten eine Kamera und ein Mikrofon zur Verfügung stehen, auf die vom Browser aus zugegriffen werden kann. Eine weitere Installation von Softwarekomponenten oder Apps auf den Endgeräten ist nicht erforderlich. Personen, die sich über den virtuellen Wortmeldetisch für einen Redebeitrag angemeldet haben, werden im InvestorPortal für ihren Redebeitrag freigeschaltet. Die Gesellschaft wird die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär bzw. Bevollmächtigtem und Gesellschaft in der Versammlung und vor dem Redebeitrag überprüfen und behält sich vor, diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist.

e) Auskunftsrecht

Jedem Aktionär ist gemäß § 131 Abs. 1 AktG auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu den mit ihr ver-

bundenen Unternehmen. Des Weiteren betrifft die Auskunftspflicht auch die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Es ist vorgesehen, dass der Versammlungsleiter festlegen wird, dass das vorgenannte Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen der Ausübung des Rederechts während der Generaldebatte (dazu oben unter Abschnitt d)) ausgeübt werden darf.

§ 131 Abs. 4 Satz 1 AktG bestimmt, dass dann, wenn einem Aktionär wegen seiner Eigenschaft als Aktionär eine Auskunft außerhalb der Hauptversammlung gegeben worden ist, diese Auskunft jedem anderen Aktionär bzw. dessen Bevollmächtigtem auf dessen Verlangen in der Hauptversammlung zu geben ist, auch wenn sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung nicht erforderlich ist. Der Vorstand hat festgelegt, dass dieses Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 4 Satz 1 AktG in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation, d.h. im Rahmen der Ausübung des Rederechts über das InvestorPortal (dazu oben unter Abschnitt d)) ausgeübt werden darf. Das InvestorPortal ist über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbar. Es ist vorgesehen, dass der Versammlungsleiter diese Festlegung in der Hauptversammlung bestätigen wird.

Gemäß § 131 Abs. 5 Satz 1 AktG kann ein Aktionär, dem eine Auskunft verweigert wird, verlangen, dass seine Frage und der Grund, aus dem die Auskunft verweigert worden ist, in die Niederschrift über die Verhandlung aufgenommen werden. Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung wird gewährleistet, dass Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, ihr Verlangen nach § 131 Abs. 5 Satz 1 AktG im Wege der elektronischen Kommunikation über das InvestorPortal gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren in der Hauptversammlung übermitteln können. Das InvestorPortal ist über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbar.

f) Möglichkeit des Widerspruchs gegen Beschlüsse der Hauptversammlung

Die zu der Versammlung zugeschalteten Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten haben das Recht, im Wege elektronischer Kommunikation gemäß § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG Widerspruch gegen die Beschlüsse der Hauptversammlung zu erklären.

Entsprechende Erklärungen können ab der Eröffnung der virtuellen Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter elektronisch über das InvestorPortal abgegeben werden. Das InvestorPortal ist über die Internetseite www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 erreichbar.

6. Veröffentlichung auf der Internetseite der Gesellschaft

Die Veröffentlichungen und Erläuterungen gemäß § 124a AktG sind unter der Internet-Adresse www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 zugänglich. Die Rede des Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie die Vorstandsrrede werden als Aufzeichnung unter derselben Internetadresse nach der Hauptversammlung veröffentlicht.

7. Mitteilung über die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Alle ausgegebenen 182.068.120 Stückaktien der Gesellschaft sind im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung teilnahme- und stimmberechtigt. Die Gesellschaft hält keine eigenen Aktien. Jede teilnahmeberechtigte Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Es bestehen keine Aktien unterschiedlicher Gattung.

8. Informationen für Aktionäre der Heidelberg Materials AG zum Datenschutz

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung misst der Transparenz der Datenverarbeitung einen hohen Stellenwert bei. Die Sicherheit Ihrer persönlichen Daten und der Schutz Ihrer Privatsphäre haben auch für uns oberste Priorität. Sie finden im Internet unter www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 allgemeine Informationen über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch die Heidelberg Materials AG im Zusammenhang mit Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung unserer Hauptversammlung und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte. Sofern Sie unser InvestorPortal nutzen, erhalten Sie zusätzliche Datenschutzinformationen für die Datenverarbeitungen im InvestorPortal.

Heidelberg, im März 2024

Heidelberg Materials AG
Der Vorstand

Angaben gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018 / 1212 für die Mitteilung nach § 125 AktG der Heidelberg Materials AG

A. Inhalt der Mitteilung	
1. Eindeutige Kennung des Ereignisses	Ordentliche virtuelle Hauptversammlung der Heidelberg Materials AG 2024 f4794bc782bfee11b52f00505696f23c
2. Art der Mitteilung	NEWM
B. Angaben zum Emittenten	
1. ISIN	DE0006047004
2. Name des Emittenten	Heidelberg Materials AG
C. Angaben zur Hauptversammlung	
1. Datum der Hauptversammlung	16. Mai 2024 (20240516)
2. Uhrzeit der Hauptversammlung (Beginn)	10.00 Uhr MESZ (8.00 Uhr UTC)
3. Art der Hauptversammlung	GMET
4. Ort der Hauptversammlung	Link zum InvestorPortal der virtuellen Hauptversammlung: www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024 Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes: Berliner Straße 6, 69120 Heidelberg, Deutschland
5. Aufzeichnungsdatum (Record Date)	24. April 2024 (20240424)
6. Uniform Resource Locator (URL)	www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024

Weitere Informationen zur Einberufung der Hauptversammlung (Blöcke D bis F der Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018 / 1212: Teilnahme an der Hauptversammlung (Block D), Tagesordnung (Block E) sowie Angabe der Fristen für die Ausübung anderer Aktionärsrechte (Block F) sind auf folgender Internetseite zu finden:

www.heidelbergmaterials.com/de/hauptversammlung-2024

Kontakt

Unternehmenskommunikation

Telefon:
+ 49 6221 481-13227

Telefax:
+ 49 6221 481-13217

info@heidelbergmaterials.com

Investor Relations

Telefon Institutionelle Anleger:
+49 6221 481-41326
+ 49 6221 481-13925
+ 49 6221 481-41016
+ 49 6221 481-39670

Telefon Privatanleger:
+ 49 6221 481-13256

Telefax:
+ 49 6221 481-13217

ir-info@heidelbergmaterials.com

Impressum

Vorstand

Dr. Dominik von Achten, Vorsitzender
René Aldach
Roberto Callieri
Axel Conrads
Hakan Gurdal
Dr. Nicola Kimm
Dennis Lentz
Jon Morrish
Chris Ward

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Bernd Scheifele

Heidelberg Materials AG

Berliner Straße 6
69120 Heidelberg
www.heidelbergmaterials.com

Sitz der Gesellschaft ist Heidelberg; eingetragen
beim Registergericht Mannheim HRB Nr. 330082