

Vergütungsbericht

309 Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

350 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

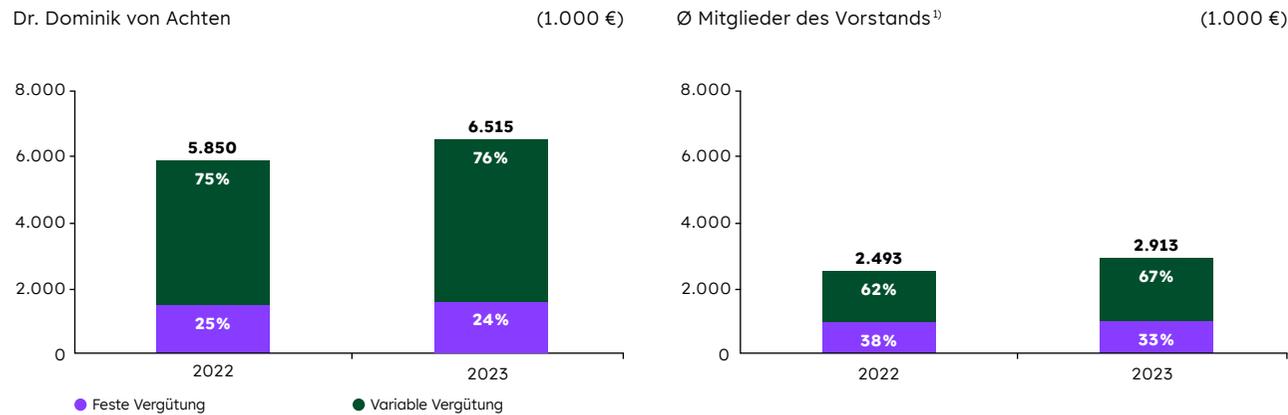
Die hervorragende Geschäftsentwicklung von Heidelberg Materials im Geschäftsjahr 2023 spiegelt sich auch in der Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung wider. Das Rekordergebnis beim um Sondereffekte bereinigten Jahresüberschuss sowie die Reduzierung der CO₂-Emissionen 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.

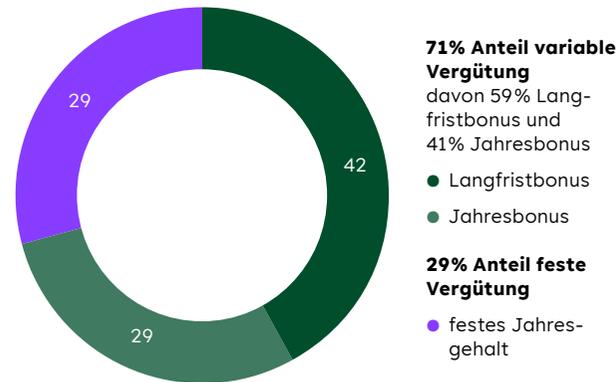
4) Einschließlich Top- und Senior-Management, exklusive Vorstand.

Vergütungsstruktur

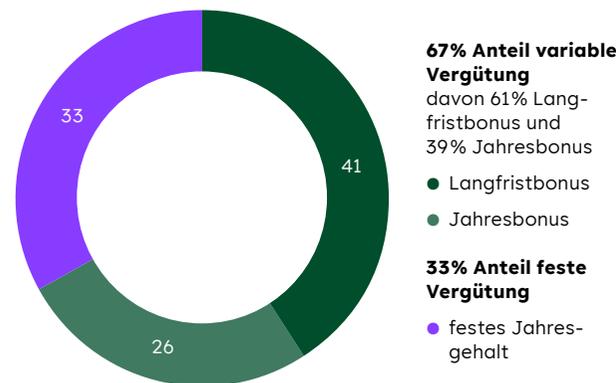
Der Leistungsbezug (Pay for Performance) und die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bilden zentrale Grundsätze der Vorstandsvergütung des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund besteht die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden zu 71% und der Mitglieder 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 Altersversorgung. 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

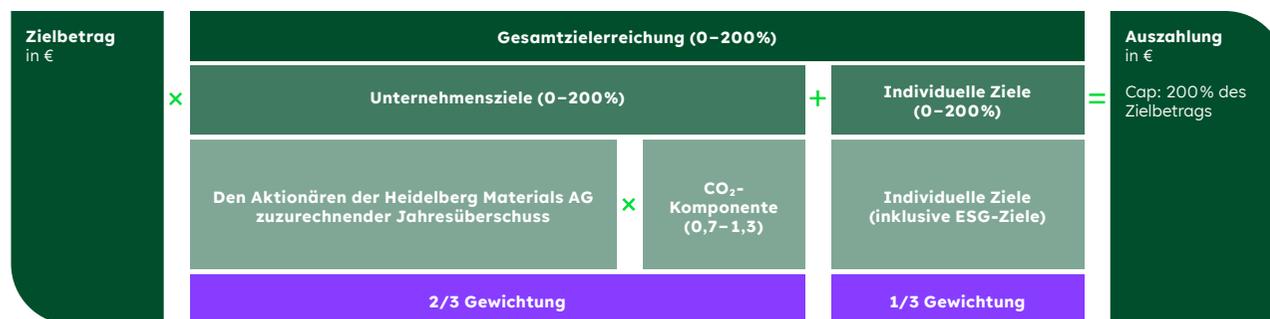
Der Jahresbonus ist eine variable Vergütungskomponente, die Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele im Geschäftsjahr setzt. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Jahresbonus 100 % des festen Jahresgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 80 % für die Mitglieder des Vorstands. Der Anteil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

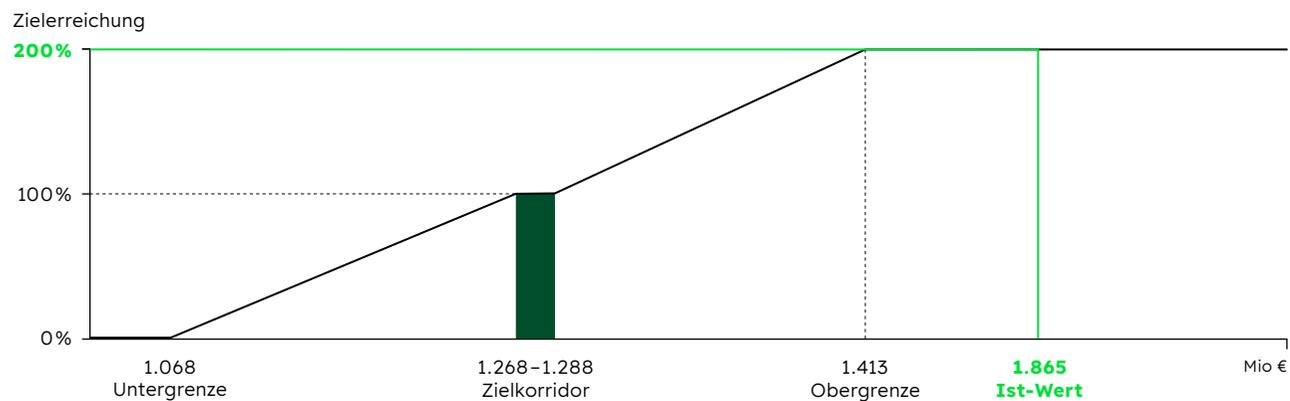
- Gewinne in Höhe von 33 Mio € aus dem Verkauf der Chaney-Gruppe in Nordamerika wurden subtrahiert
- Wertminderungen in Höhe von 23 Mio € auf die Beteiligung am Gemeinschaftsunternehmen Duna Dráva Kft. in Ungarn aufgrund der Einführung zusätzlicher Steuern wurden addiert
- Wertaufholung bei der Beteiligung 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.

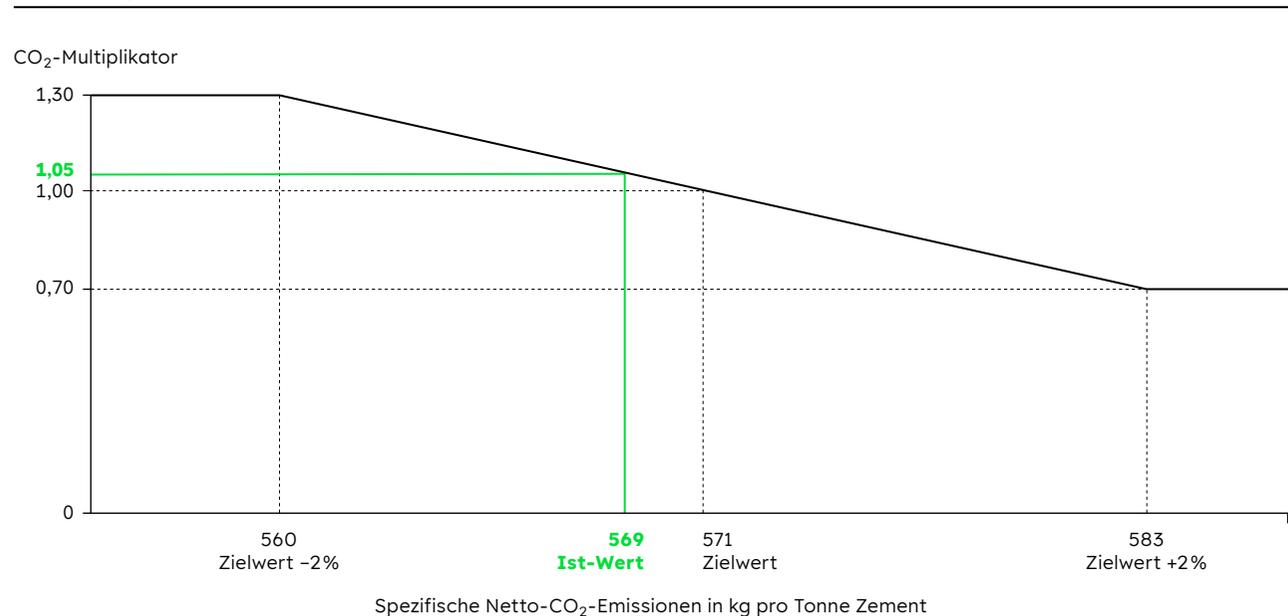
Um die Vergleichbarkeit mit maßgeblichen Wettbewerbern zu gewährleisten, berichtet Heidelberg Materials im **Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung** über die CO₂-Emissionen gemäß dem Standard der GCCA (Spezifische Netto-CO₂-Emissionen pro Tonne zementartigem Material). Im Vergleich zur internen Definition 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		Zuteilungs-kurs 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

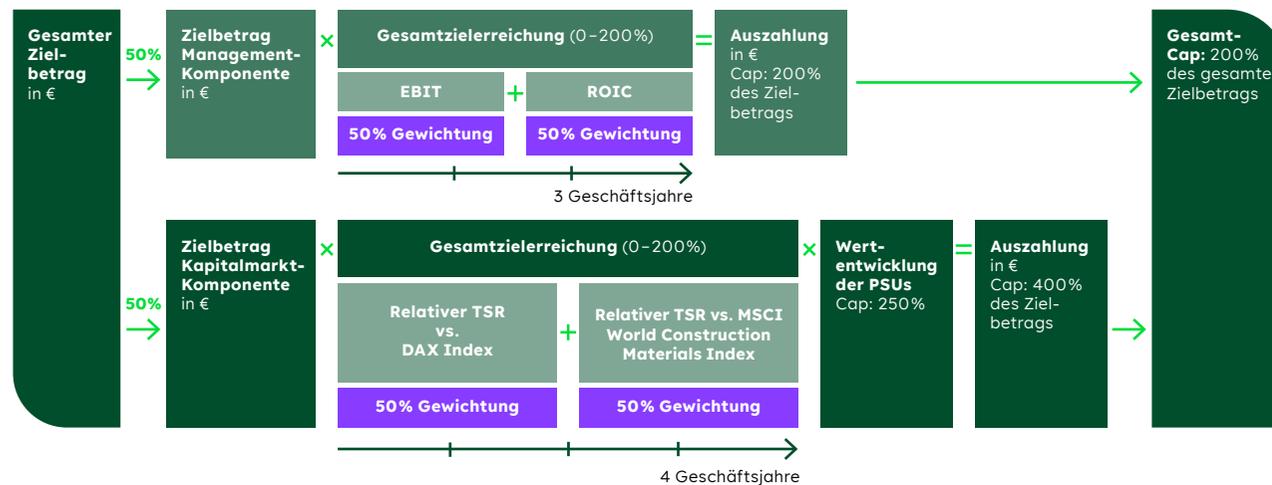
Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird der Zielbetrag sowohl für die Management- als auch für die Kapitalmarkt-Komponente jeweils zeitanteilig auf Basis des Zeitraums vom Eintrittsdatum bis zum Ende der jeweiligen Performance-Periode bzw.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

res, 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.

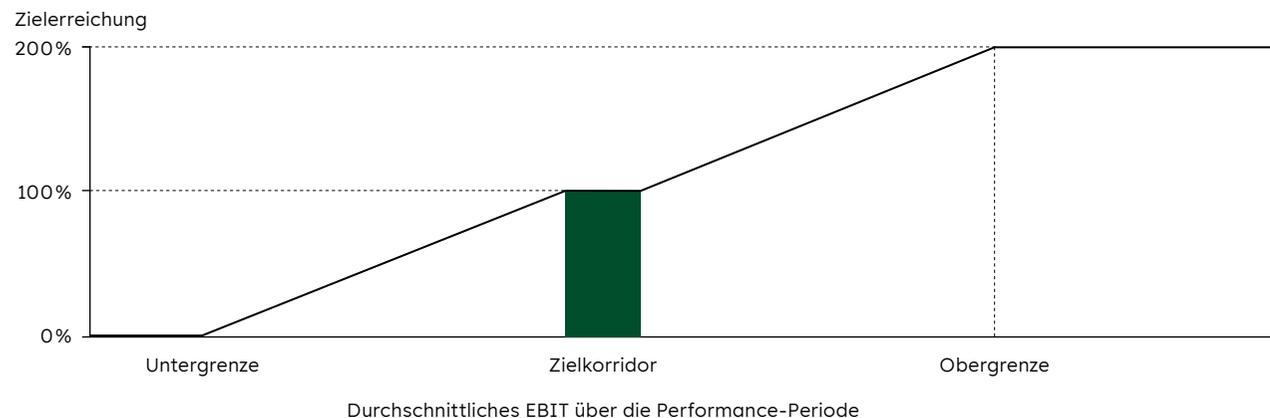
EBIT

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

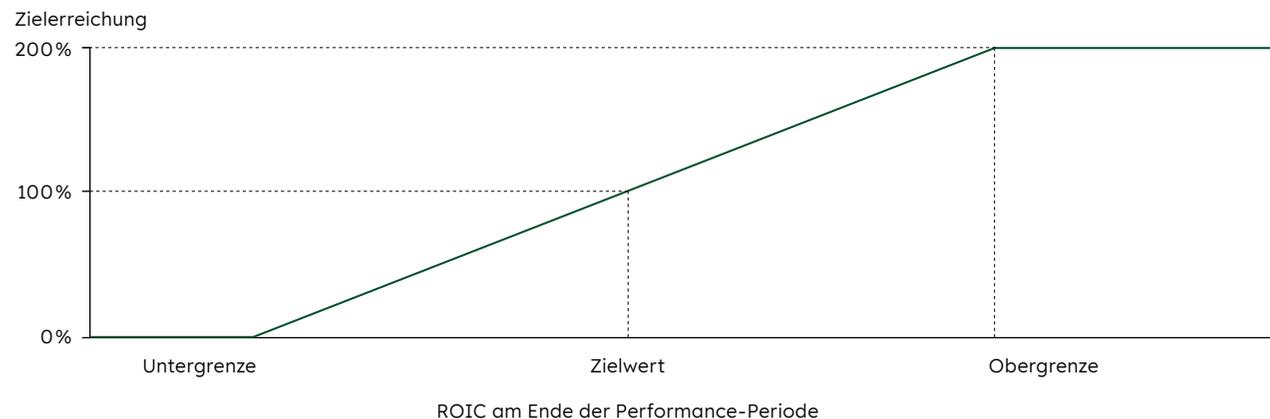
die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Performance-Periode im Vergütungsbericht offengelegt.

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.

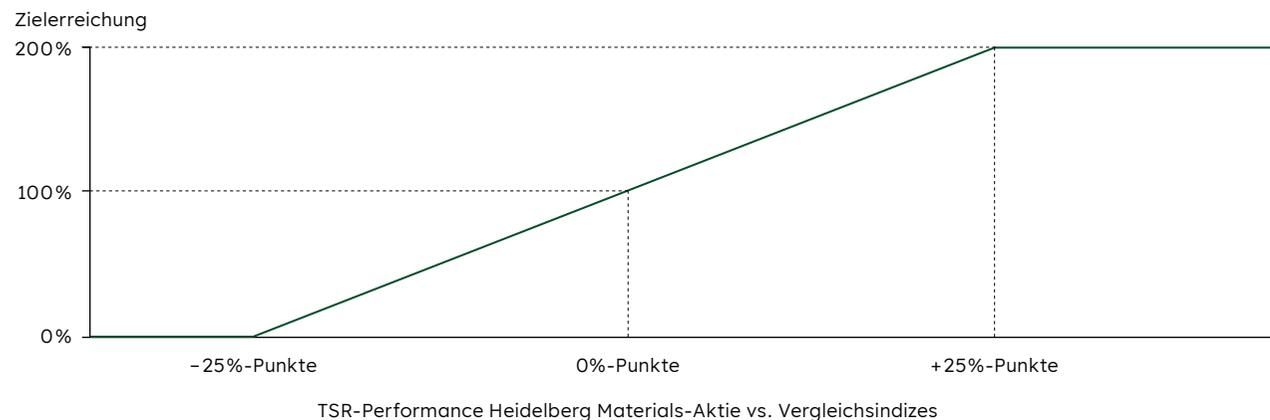
Durch den relativen TSR wird ein kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium genutzt, das einen Anreiz zur nachhaltigen und langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppen setzt und somit in Einklang mit dem Ziel von Heidelberg Materials steht,

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

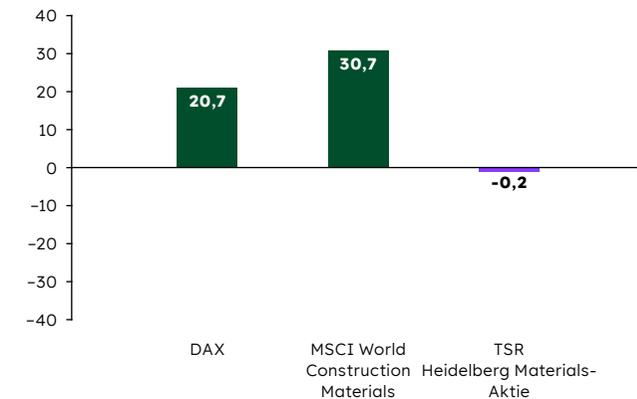
Die Zielerreichung der Tranche 2020 der Kapitalmarkt-
Komponente wurde analog der im Geschäftsjahr 2023
zugeteilten Tranche anhand des Leistungskriteriums
relativer TSR gemessen.

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

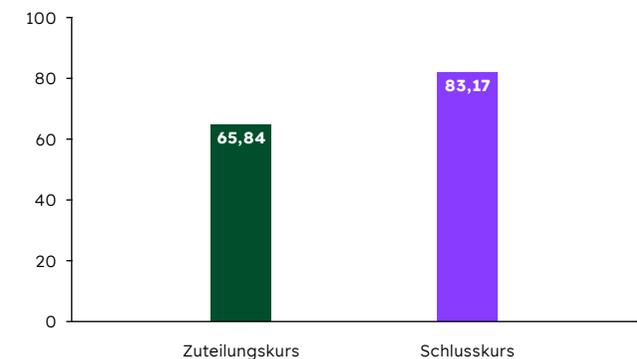
Heidelberg Materials-Aktie am Ende der Performance-
Periode bei -0,2 %. Im Vergleich zum DAX ergibt sich
somit eine Differenz von -20,9 %-Punkten und im Ver-
gleich zum MSCI World Construction Materials Index
eine Differenz von -31,0 %-Punkten. Somit ergibt sich
eine durchschnittliche Differenz von -26,0 %-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	65,84	6.645	0,00 %	0	83,17	0
Ernest Jelito	438		6.645		0		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 Reiseerschwerwerniszulage 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 Vor- stands (bis 30. Juni 2016)	
	2023		2023		2023	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %						
Mehrjährige 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 Karenzentschädigung 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 **Maximalvergütungsbeträge**
- 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
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