

Entsprechenserklärung 2024 von Vorstand und Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Die Heidelberg Materials AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Januar 2023 sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 entsprochen und wird ihnen auch zukünftig entsprechen mit folgenden Ausnahmen:

- Der Empfehlung G.10 wird teilweise nicht entsprochen. Danach sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend aktienbasiert gewährt werden; überdies soll das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können. Das bisherige Vorstandsvergütungssystem der Heidelberg Materials AG, das von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt wurde, sieht vor, dass nur die Kapitalmarkt-Komponente der langfristigen variablen Vergütung aktienbasiert ist. Die Management-Komponente der langfristigen variablen Vergütung kommt bereits nach drei Jahren zur Auszahlung.

Grund für die Abweichung ist, dass eine ausschließlich aktienbasierte langfristige variable Vergütung nur einen Teilbereich des Unternehmenserfolgs misst, während die von der Heidelberg Materials AG den Vorstandsmitgliedern gewährte langfristige variable Vergütung eine umfassendere Abbildung des langfristigen Unternehmenserfolgs erlaubt.

Die Heidelberg Materials AG beabsichtigt, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 der Empfehlung G.10 Satz 1 zu entsprechen und der Empfehlung G.10 Satz 2 mit der nachfolgenden Ausnahme zu entsprechen:

Der Aufsichtsrat hat am 13. November 2023 ein überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem beschlossen („Vergütungssystem 2024+“) und wird das Vergütungssystem 2024+ der Hauptversammlung im Jahr 2024 zur Billigung vorlegen. Nach dem Vergütungssystem 2024+ werden die variablen Vergütungsbeträge überwiegend aktienbasiert gewährt. Der Langfristbonus (LTI) ist zu 100% als virtueller Performance Share Plan ausgestaltet, nach dem der gesamte Zuteilungsbetrag in virtuellen Aktien (sog. Performance Share Units) aktienbasiert gewährt wird. Die bisherige Unterscheidung im LTI in Kapitalmarkt-Komponente und Management-Komponente entfällt. Die Vorstandsmitglieder können über den Auszahlungsbetrag des LTI erst nach vier Jahren verfügen. Die Laufzeit setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer einjährigen Warteperiode zusammen.

Eine Abweichung von der Empfehlung G.10 Satz 2 wird jedoch mit Blick auf die LTI-Tranche 2024 erklärt. Im Geschäftsjahr 2027 werden 25% des vorläufigen Auszahlungsbetrags der LTI-Tranche 2024 bereits nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode vorläufig ausgezahlt.

Grund für die Abweichung ist, dass diese Auszahlung nach Ablauf der Performance-Periode eine vorübergehende Auszahlungsverschiebung im Geschäftsjahr 2027 abschwächen soll, da in diesem Geschäftsjahr nur die Kapitalmarkt-Komponente der LTI-Tranche 2023 zur Auszahlung kommt. Die vorläufige Auszahlung wird mit der regulären Auszahlung der LTI-Tranche 2024 nach Ablauf der Warteperiode im Geschäftsjahr 2028 verrechnet.

- Der Empfehlung in G.13 Satz 2 wird nicht entsprochen. Danach soll im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Dies ist bei der Heidelberg Materials AG nicht der Fall.

Grund für die Abweichung ist, dass eine etwaige Abfindungszahlung und eine Karenzentschädigung inhaltlich unterschiedliche Themen kompensieren sollen.

- Der Empfehlung G.12 und der Empfehlung G.9 wird entsprochen mit der nachfolgenden Ausnahme:

Die Heidelberg Materials AG beabsichtigt, anlässlich des Auslaufens des Vorstandsamts und des Dienstverhältnisses mit Herrn Kevin Gluskie zum regulären Beendigungsdatum 31. Januar 2024 eine Vereinbarung mit Herrn Gluskie abzuschließen, nach der der Jahresbonus 2024 und der LTI 2024 für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Januar 2024 nicht nach den ursprünglich vertraglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten, sondern entsprechend der für das Geschäftsjahr 2023 erreichten Zielerreichung des Jahresbonus bzw. der Zielerreichung der mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 abgeschlossenen Management- bzw. Kapitalmarktkomponente des LTI von Herrn Gluskie und im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2024 ausgezahlt werden.

Grund für die Abweichung ist, dass für den kurzen Leistungszeitraum von einem Monat nach Überzeugung des Aufsichtsrats eine Leistungsbemessung entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung nicht sinnvoll durchgeführt werden kann und deshalb aus Praktikabilitätsgründen der Zielerreichungsgrad des vorausgegangenen Geschäftsjahrs in Bezug auf den Jahresbonus bzw. die letzten abgeschlossenen LTI-Komponenten fortgeschrieben wird und der zeitanteilige Jahresbonus 2024 sowie der zeitanteilige LTI 2024 bereits mit der in 2024 zur Auszahlung anstehenden variablen Vergütung gezahlt werden kann.

Heidelberg, den 25. / 30. Januar 2024

Heidelberg Materials AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat