



Vergütungssystem des Vorstands 2024+

Einleitung

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

I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

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

Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Jahresbonus

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

Langfristbonus

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

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

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

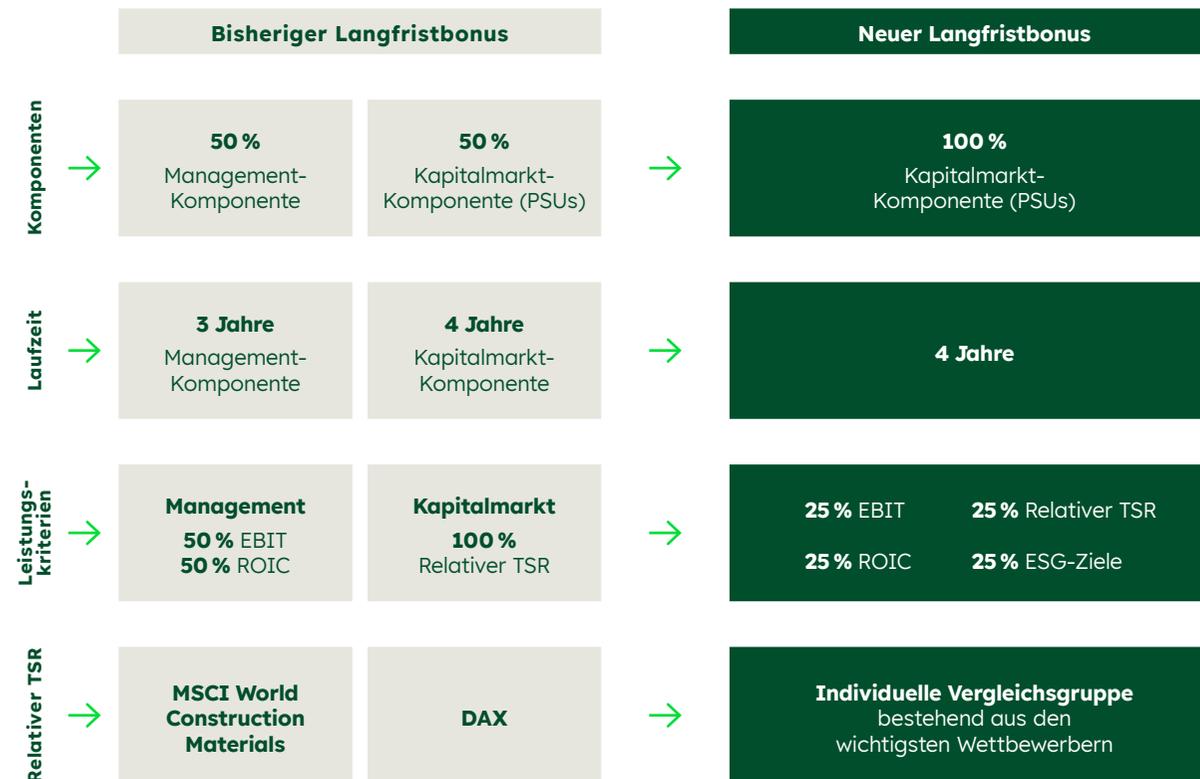
- Einheitliche Gewährung des gesamten Zuteilungsbetrags in Performance Share Units (PSUs)
- Vereinheitlichung der Laufzeit auf vier Jahre
- Festlegung von vier gleichgewichteten Leistungskriterien:
 1. Earnings before Interest and Taxes (EBIT)
 2. Return on Invested Capital (ROIC)
 3. Relativer Total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

Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

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



Änderungen des Vergütungssystems

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

Maximalvergütung

- Konkretisierung der Maximalvergütungsbeträge

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

Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)

- Erhöhung der Vergleichbarkeit des Eigeninvestments
- Marktübliche Festlegung der Höhe

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

Weitere vertragliche Regelungen

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

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

II. Grundsätze des Vergütungssystems 2024+

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

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

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

Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

III. Vergütungssystem 2024+ im Überblick

Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

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

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

Übersicht Vergütungssystem 2024+

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

Vergütungsstruktur

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

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

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

IV. Komponenten des Vergütungssystems 2024+ im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festes Jahresgehalt

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

Nebenleistungen

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

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

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

Versorgungszusage/-entgelt

Beitragsorientierte Zusage

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

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

Versorgungsentgelt (Cash Allowance)

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

Leistungsorientierte Zusage (Altzusage)

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

Versorgungsfall

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

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

Hinterbliebenenversorgung

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

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

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

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

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

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

Art der Leistungskriterien

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

● Zutreffend ○ Teilweise zutreffend ● Nicht zutreffend

Jahresbonus

Zielsetzung und wichtigste Ausgestaltungsmerkmale

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

Funktionsweise

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

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

Jahresbonus



Leistungskriterien

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

Group Performance

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

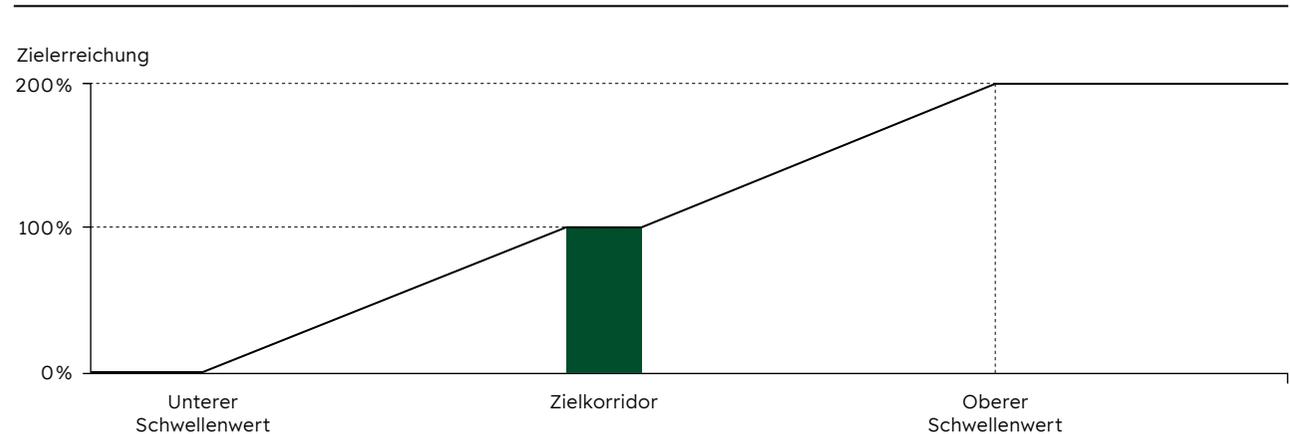
Jahresüberschuss

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

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

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

Exemplarische Zielerreichungskurve des Jahresüberschusses



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

CO₂-Komponente

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

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

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

Nachhaltige Strategieziele

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

Bandbreiten der Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele

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

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

Nachhaltige Strategieziele

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

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

Langfristbonus (Performance Share Units)

Zielsetzung und wichtigste Ausgestaltungsmerkmale

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

Funktionsweise

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

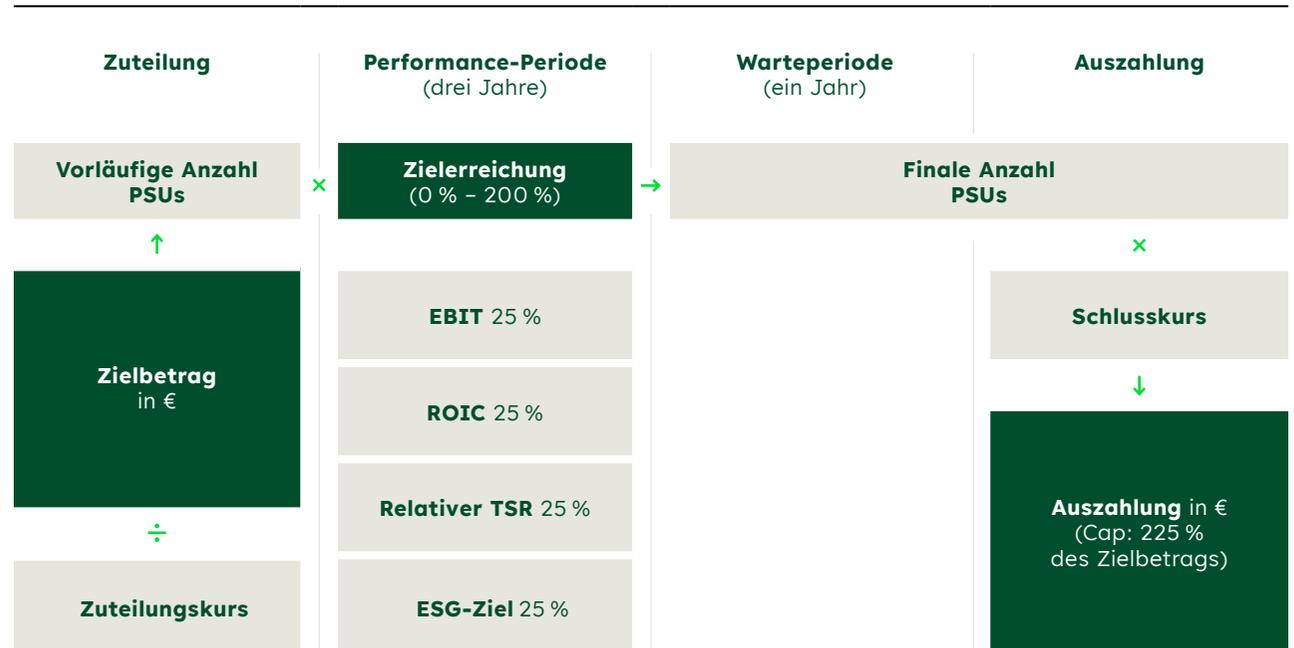
Im Rahmen des Langfristbonus wird in einem ersten Schritt die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden PSUs ermittelt. Dazu wird der vertraglich vereinbarte Zielbetrag für den Langfristbonus durch den Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Beginn der Laufzeit einer Tranche (Zuteilungskurs) geteilt.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

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

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

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

Langfristbonus



Leistungskriterien

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

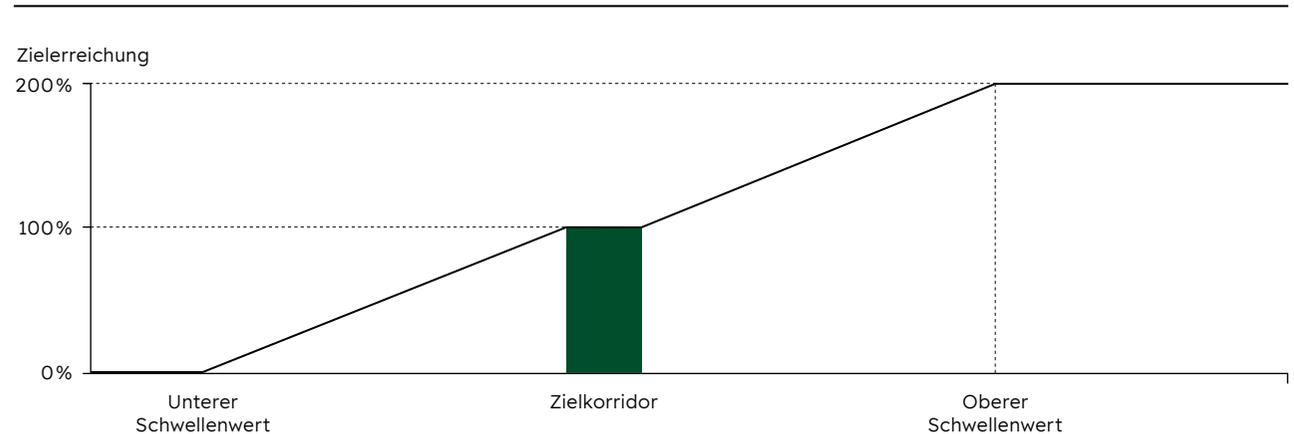
EBIT

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

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

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

Exemplarische Zielerreichungskurve des EBIT



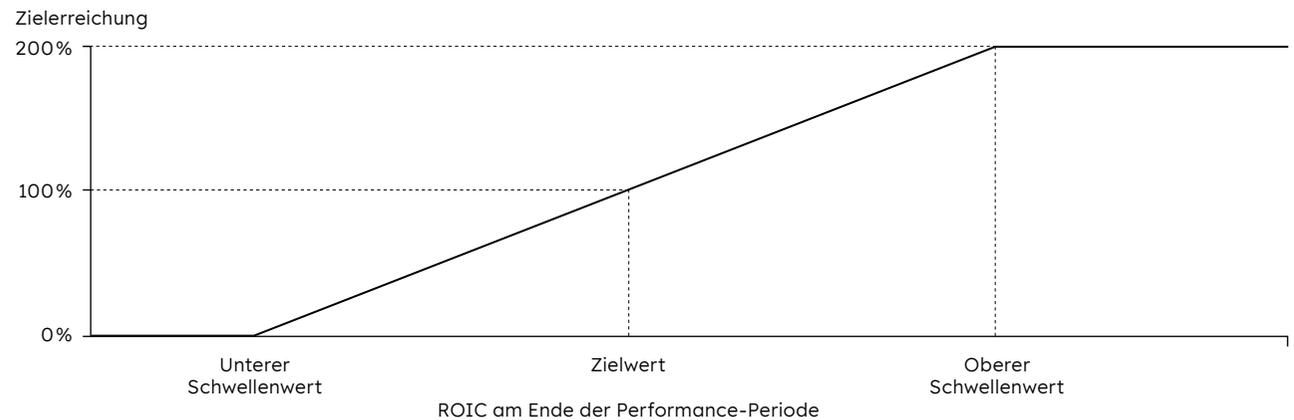
Für das Leistungskriterium EBIT werden der festgelegte Zielkorridor, die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie die hieraus resultierende Zielerreichung und die für die Berechnung der Zielerreichung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht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

ROIC

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

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

Exemplarische Zielerreichungskurve des ROIC



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

Relativer TSR

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

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

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

Ab dem Jahr 2024 herangezogene Vergleichsgruppe

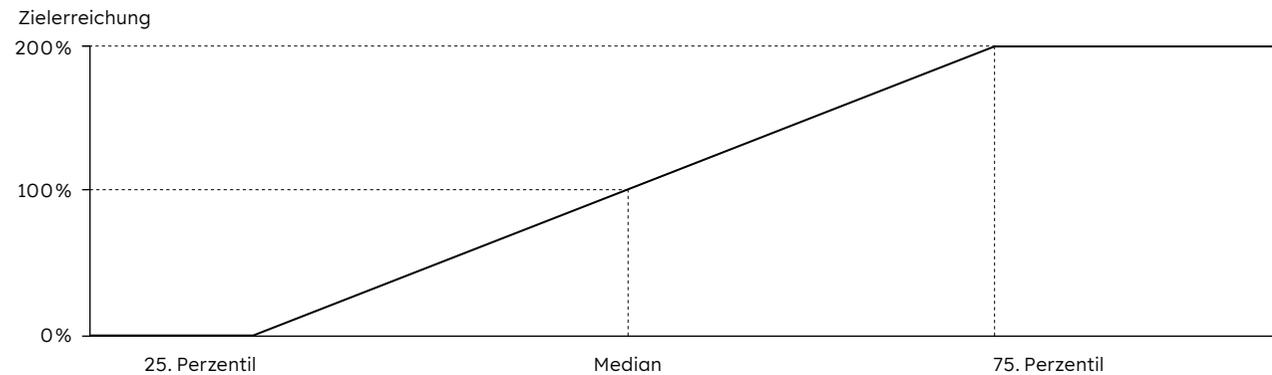
Global	Europa	Nordamerika	Asien	Australien
Cemex S.A.B.	ACS, S.A.	Eagle Materials Inc.	PT Semen Indonesia Tbk	Boral Limited
CRH plc	Bouygues SA	Martin Marietta Materials Inc.		
Holcim Ltd	Breedon Group plc	Summit Materials, Inc.		
	Buzzi S.p.A	Vulcan Materials Co.		
	Skanska AB			
	Titan Cement Int.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

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

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

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

Zielerreichungskurve des relativen TSR



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

ESG-Ziel

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

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

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

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

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

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

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

Regelung zum Übergang in das Vergütungssystem 2024+

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

Sonstige Vergütungskomponenten**Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)**

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

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

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

Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

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

Maximalvergütung

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

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

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

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

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

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Anstellungsverträge

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

Ausscheidungs-Bedingungen

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

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

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

Abfindungs-Cap

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

Kontrollwechsel

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems

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

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

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

Festsetzung und Angemessenheit der Höhe der Vorstandsvergütung

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

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

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

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

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

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

VI. Außergewöhnliche Entwicklungen/vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

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

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z.B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und auf Vorschlag des Personalausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die folgenden Komponenten möglich: Leistungskriterien des Jahresbonus sowie des Langfristbonus und Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten zu ersetzen.

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