



Kompetenzprofil, Diversitätskonzept und Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) und von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB (Diversitätskonzept) die konkreten Ziele für seine Zusammensetzung sowie ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen und diese zuletzt durch Beschluss vom 23. März 2022 angepasst. Damit strebt der Aufsichtsrat an, dem Unternehmen einen vielfältig ausgerichteten Sachverstand zur Verfügung zu stellen und einen möglichst breit angelegten Kandidatenpool für die Auswahl künftiger Aufsichtsratsmitglieder zur Verfügung zu haben.

Kompetenzprofil

Das Kompetenzprofil soll sicherstellen, dass mindestens jeweils ein Mitglied des Aufsichtsrats über die im Folgenden aufgelisteten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt, damit der Aufsichtsrat als Gesamtgremium alle erforderlichen Kompetenzfelder abdeckt:

Kompetenzbereich	Anforderungsprofil
Branchenkenntnis	▪ Vertrautheit mit der Baustoffbranche oder branchennahen Industrien
Internationale Führungserfahrung	▪ Eigene Führungstätigkeiten im internationalen Umfeld
Personalkompetenzen	▪ Erfahrung in der Zusammenstellung von Leitungsorganen ▪ Kenntnisse über Verfahren zur Identifizierung von Kandidaten für entsprechende Positionen ▪ Erfahrung im/mit Change Management
Governance, Recht & Compliance	▪ Kenntnisse über aktien- und kapitalmarktrechtliche Rahmenbedingungen, Compliance-Strukturen und -Konzepte sowie Corporate-Governance-Standards ▪ Mitgliedschaft in und Führung von mitbestimmten Gremien
Rechnungslegung, Abschlussprüfung und Controlling	▪ Erfahrung und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung¹ ▪ Erfahrung hinsichtlich Controlling- und Risikomanagement-Strukturen

¹ Nach §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG muss mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats/Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats/Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen.

Kompetenzbereich	Anforderungsprofil
Strategie, Kapitalmarkt	▪ Erfahrung bei der Entwicklung und Umsetzung von Unternehmensstrategien ▪ M&A-Erfahrung
Nachhaltigkeit	▪ Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit und nachhaltiger Unternehmensführung ▪ Integration ambitionierter Nachhaltigkeitsziele in bestehende Geschäftsprozesse sowie entsprechendes Change Management ▪ Kenntnisse über nachhaltige Technologien und entsprechende Geschäftsmodelle
Digitalisierung	▪ Erfahrung bei der Digitalisierung bestehender Prozesse und der Erschließung digitaler und datenbasierter Geschäftsmodelle

Diversitätskonzept

Im Aufsichtsrat sollen die oben genannten Kompetenzen möglichst breit und ausgewogen vertreten sein. Außerdem sollen sich die bei den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern vorhandenen, vertieften Kompetenzen in einzelnen Feldern ergänzen. Weiter achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Diversität hinsichtlich der Altersstruktur und des jeweiligen Bildungs- und Berufshintergrunds seiner Mitglieder sowie des persönlichen, nationalen und/oder internationalen Hintergrunds. Zusätzlich ist auf die zeitliche Verfügbarkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu achten. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats soll die nationale und internationale Ausrichtung von Heidelberg Materials als einem führenden Baustoffhersteller angemessen widerspiegeln. Der Aufsichtsrat setzt sich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen.

Unabhängigkeit

Es ist das Ziel des Aufsichtsrats, dass ihm mindestens vier Vertreter der Anteilseigner angehören, die unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des Kodex sind.

Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen zum Zeitpunkt der Wahl nicht älter als 70 Jahre sein. Die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat beträgt zwölf Jahre.