

Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung für die Heidelberg Materials AG und den Konzern nach den Vorschriften der §§ 289f und 315d HGB beinhaltet die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG. Daneben finden sich Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat einschließlich der Corporate Governance des Unternehmens, zur Organvergütung, zum Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat und Vorstand sowie zu den gesetzlichen Vorgaben für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Am 17. Januar 2025 bzw. am 29. Januar 2025 haben Vorstand und Aufsichtsrat die folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben:

Die Heidelberg Materials AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Januar 2024 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 Satz 2 wird teilweise nicht entsprochen. Danach soll das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können. Nach dem von der Hauptversammlung im Jahr 2024 gebilligten Vorstandsvergütungssystem 2024+ können die Vorstandsmitglieder über den Auszahlungsbetrag

des Langfristbonus (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 an die im Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems 2024+ bestellten Vorstandsmitglieder 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 (bedingt durch die mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 umgesetzte Änderung des Vorstandsvergütungssystems) 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 hat anlässlich des Auslaufens des Vorstandsamts und des Dienstverhältnisses mit Herrn Kevin Gluskie zum regulären Beendigungsdatum 31. Januar 2024 eine Vereinbarung mit Herrn Gluskie abgeschlossen, 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 Geschäftsjahrs 2023 abgeschlossenen Management- bzw. Kapitalmarktkomponente des LTI von Herrn Gluskie und im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2024 ausgezahlt wurden.

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 konnte und deshalb aus Praktikabilitätsgründen der Zielerreichungsgrad des vorausgegangenen Geschäftsjahrs in Bezug auf den Jahresbonus bzw. die letzten abgeschlossenen LTI-Komponenten fortgeschrieben wurde und der zeitanteilige Jahresbonus 2024 sowie der zeitanteilige LTI 2024 bereits mit der in 2024 zur Auszahlung anstehenden variablen Vergütung gezahlt werden konnte.

Den Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprach und entspricht die Heidelberg Materials AG vollumfänglich, wobei Anregung A.8 des Kodex mangels Übernahmeangebots derzeit keine praktische Relevanz für die Gesellschaft hat.

Vergütungssystem und Vergütungsbericht

Auf der [Internetseite](#) der Gesellschaft unter Corporate Governance ist das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 96,21 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, öffentlich zugänglich. Zudem findet sich hier das von der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 bestätigte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zusammen mit dem gefassten Hauptversammlungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG. Das vom Aufsichtsrat am 29. Januar 2025 beschlossene überarbeitete Aufsichtsratsvergütungssystem wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt und nach deren Billigung ebenfalls auf der [Internetseite](#) der Gesellschaft zugänglich gemacht. Unter derselben Internetadresse werden auch der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht. Der Vergütungsbericht findet sich zudem im [Kapitel Vergütungsbericht](#).

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Grundlagen der Unternehmensverfassung

Die Heidelberg Materials AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts mit Sitz in Heidelberg. Sie hat entsprechend den gesetzlichen Vorschriften drei Organe: die Hauptversammlung, den Aufsichtsrat und den Vorstand. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Organe ergeben sich im Wesentlichen aus dem Aktiengesetz (AktG) und der Satzung der Gesellschaft.

Ein duales Führungssystem ist der Heidelberg Materials AG als deutscher Aktiengesellschaft gesetzlich vorgegeben. Der Vorstand leitet das Unter-

nehmen in eigener Verantwortung. Dabei tragen die Mitglieder des Vorstands gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands auf höchstens fünf Jahre (bei Erstbestellung längstens drei Jahre) und verlängert gegebenenfalls ihre Bestellung; eine vorzeitige Abberufung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Überdies überwacht und berät der Aufsichtsrat den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat.

Die Aktionäre nehmen im Rahmen der gesetzlichen oder satzungsmäßig vorgesehenen Möglichkeiten ihre Rechte vor oder während der Hauptversammlung wahr und üben dabei ihr Stimmrecht aus. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die jährliche ordentliche Hauptversammlung findet in der Regel in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahres statt. Die Hauptversammlung fasst insbesondere Beschluss über die Gewinnverwendung, die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands, den Abschluss von Unternehmensverträgen, Satzungsänderungen sowie die Billigung des Vergütungsberichts und wählt die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sowie den Abschlussprüfer. Aktionäre können Anträge stellen und haben in der Hauptversammlung ein umfassendes Rede- und Fragerecht im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. In besonderen Fällen sieht das Aktiengesetz die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung vor.

Alle für die Wahrnehmung der Aktionärsrechte wichtigen Unterlagen sowie die Beschlussgegenstände und -unterlagen stehen den Aktionären rechtzeitig und leicht zugänglich auf unserer [Internetseite](#) zur Verfügung. In der Bekanntmachung der Tagesord-

nung für die Hauptversammlung und auf unserer Internetseite werden den Aktionären die zur Wahrnehmung ihrer Rechte, insbesondere ihrer Stimmrechte auf der Hauptversammlung, auch im Wege der Bevollmächtigung oder der Briefwahl, erforderlichen Informationen gegeben. Den Aktionären stehen auch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Wahrnehmung ihres Stimmrechts auf der Hauptversammlung zur Verfügung. Nach dem Ende der Hauptversammlung werden die Präsenz sowie die Abstimmungsergebnisse zu den einzelnen Tagesordnungspunkten auf unserer [Internetseite](#) veröffentlicht.

Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem

Heidelberg Materials ist aufgrund seiner internationalen Geschäftstätigkeit zahlreichen Risiken ausgesetzt. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Risiken ist wesentlicher Bestandteil einer guten Corporate Governance. Das umfassende und konzernweite Risikomanagementsystem bei Heidelberg Materials dient dazu, die frühzeitige Identifizierung, systematische Bewertung und gezielte Steuerung der Risiken sicherzustellen. Ferner verfügt Heidelberg Materials über ein internes Kontrollsysteem, das aus prozessunabhängigen und prozessintegrierten Kontrollmaßnahmen besteht. Unser Risikomanagementsystem und unser internes Kontrollsysteem dienen dazu, potenzielle Umstände zu erkennen, die den Konzern gefährden könnten. Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem ist sowohl auf der Ebene der Heidelberg Materials AG als auch im gesamten Konzern implementiert. Die Einrichtungsverpflichtung und die kontinuierliche Wirksamkeitskontrolle obliegen dem Vorstand der Heidelberg Materials AG. Beide Systeme sind bei Heidelberg Materials umfassend ausgestaltet und beinhalten neben einer rechnungslegungsbezogenen Komponente auch betriebliche und rein operative Risiken

und Kontrollen, unter anderem im Bereich unserer intern festgelegten Nachhaltigkeitsziele, die keinen unmittelbaren Rechnungslegungsbezug aufweisen. In Hinblick auf die wesentlichen rechnungslegungsbezogenen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems bestehen umfassende gesetzliche Offenlegungspflichten, die auf Ebene des Konzerns durch den Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 20 (DRS 20) weiter konkretisiert werden. Die diesbezüglichen Angaben sowie weitere Ausführungen zum internen Kontroll- und Risikomanagementsystem befinden sich im [Kapitel Risiko- und Chancenbericht](#). Die dort für die rechnungslegungsbezogenen Komponenten des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems getroffenen Aussagen gelten im Wesentlichen auch für die betrieblichen und operativen Systemkomponenten.

Compliance-Managementsystem

Integrität, Recht und Compliance gehören untrennbar zum Geschäftsalltag bei Heidelberg Materials. Das Unternehmen verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das stetig weiterentwickelt wird. Entsprechend dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer beinhaltet die Struktur des Compliance-Managementsystems die Compliance-Kultur, Ziele, Risikobewertungen und Berichtswesen, das Compliance-Programm mit Richtlinien und Hinweisgebersystem, die Compliance-Organisation, Kommunikation und Trainings sowie Kontrollen. Die konkrete Implementierung in den operativen Einheiten ist Aufgabe der jeweiligen Compliance-Beauftragten der Länderorganisationen.

Weitere Angaben zum Compliance-Managementsystem befinden sich im [Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung](#).

Aus der Befassung mit dem internen Kontroll- und Risikomanagement, einschließlich des Compliance-

Managementsystems, sowie der Berichterstattung der Konzernabteilung Group Internal Audit sind dem Vorstand keine Umstände bekannt, die gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme sprechen.

Die Qualität, Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, einschließlich des Compliance-Managementsystems, lässt der Vorstand regelmäßig durch Unabhängige überwachen und prüfen, insbesondere durch die Konzernabteilung Group Internal Audit. Diese führt unabhängige objektive Prüfungshandlungen durch, mit denen neben der Ausgestaltung und Effektivität der genannten Systeme auch das Optimierungspotenzial in den betrieblichen Abläufen untersucht wird. Unter Beachtung international anerkannter Revisionsgrundsätze und -standards trägt die Konzernabteilung Group Internal Audit zur Evaluierung und Optimierung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems und der Compliance- und Governance-Prozesse bei. Die Aktivitäten der Konzernabteilung Group Internal Audit ist dementsprechend darauf ausgerichtet, die Gesellschaft sowohl bei der Reduzierung von Risiken als auch bei der Stärkung der organisatorischen Governance-Prozesse und -Strukturen zu unterstützen.

Über die Prüfergebnisse lassen sich der Vorstand sowie der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig Bericht erstatten. Zudem überzeugt sich auch der Aufsichtsrat davon, dass der Vorstand ein im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit und die Risikolage des Unternehmens angemessenes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem sowie ein funktionierendes Überwachungssystem im Sinne des § 91 Abs. 2 AktG installiert hat, das wirksam und geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden könnten, frühzeitig zu erkennen. Die Funktionsfähigkeit des rechnungsbezogenen internen Kontrollsysteins und des Risikofrühkennungssystems

lässt sich der Aufsichtsrat auch vom Abschlussprüfer bestätigen. Ferner hat sich der Aufsichtsrat von der Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems überzeugt, das die konzernweite Beachtung von Gesetz, Recht und internen Richtlinien sicherstellt.

Verhaltenskodex

Ein konzernweit geltender Verhaltenskodex fordert von allen Beschäftigten die Beachtung der Grundregeln des geschäftlichen Anstands – unabhängig davon, ob diese gesetzlich geregelt sind oder nicht. Der Verhaltenskodex von Heidelberg Materials ist ein wichtiger Bestandteil unserer Corporate Governance und ist auf der Internetseite unter [Corporate Governance](#) veröffentlicht. Der Verhaltenskodex ist für den Vorstand und alle Beschäftigten weltweit verbindlich. Er ist Teil des umfassenden Compliance-Programms von Heidelberg Materials. Dessen Beachtung wird im Rahmen der darin enthaltenen Kontrollmechanismen überwacht. Der Verhaltenskodex fordert insbesondere:

- ein integres und professionelles Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten, Behörden und anderen Geschäftspartnern,
- die strikte Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- die Beachtung von Wettbewerbs- und Kartellrecht,
- die Bereitstellung gesundheitsverträglicher und sicherer Arbeitsplätze,
- Korruptionsbekämpfung und die konsequente Vermeidung von Interessenkonflikten,
- die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Umweltbelangen,

- den Schutz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten einschließlich der Sicherstellung fairer, diskriminierungsfreier Beschäftigungsbedingungen und eines fairen Dialogs mit den Arbeitnehmervertretern,
- den sorgsamen und verantwortungsvollen Umgang mit Sach- und Vermögenswerten des Unternehmens,
- den sorgsamen und verantwortungsvollen Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie mit personenbezogenen Daten.

Um die Regeln des Verhaltenskodex zu vermitteln, ist von allen Vorstandsmitgliedern und Beschäftigten regelmäßig ein online-basiertes Trainingsprogramm zu absolvieren.

Arbeitsweise und Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Vorstand

Der Vorstand ist das Leitungsorgan der Gesellschaft und insgesamt für die Unternehmensführung verantwortlich. Hierbei ist er im Rahmen der Gesetze ausschließlich an das Unternehmensinteresse gebunden. Er berücksichtigt dabei die Belange der Aktionäre, seiner Beschäftigten und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Er hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er sorgt für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen.

Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt in Verbindung mit dem Geschäftsverteilungsplan die Arbeit des Vorstands, insbesondere die Ressortzuständigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die erforderlichen Beschlussmehrheiten. Danach führt jedes Vorstandsmitglied sein Ressort selbstständig und in eigener Verantwortung, jedoch mit der Maßgabe, dass alle Angelegenheiten von näher definierter wesentlicher Bedeutung vom Gesamtvorstand zu entscheiden sind. Dies geschieht in den regelmäßig stattfindenden und vom Vorstandsvorsitzenden geleiteten Vorstandssitzungen auf der Grundlage vorbereiteter Sitzungsunterlagen. Die Sitzungsergebnisse werden in einem Protokoll festgehalten, das alle Vorstandsmitglieder erhalten. Vor-

standsausschüsse bestehen nicht. Weitere Einzelheiten finden sich in der öffentlich zugänglichen Geschäftsordnung für den Vorstand auf unserer [Internetseite](#).

Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der Heidelberg Materials AG besteht derzeit aus neun Mitgliedern, nämlich dem Vorstandsvorsitzenden, dem Finanzvorstand, drei weiteren funktionalen Vorstandsmitgliedern (Chief Digital Officer, Chief Sustainability & New Technologies Officer und Chief Technical Officer) und vier Mitgliedern mit Zuständigkeit für das Geschäft in jeweils einem Konzerngebiet. Der Vorstand setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Zusammensetzung des Vorstands

	Ressort	Geburtsjahr	Erstbestellung	bestellt bis
Dr. Dominik von Achten	Vorstandsvorsitzender	1965	2007	31. Januar 2028
René Aldach	Finanzvorstand und Australien im Konzerngebiet Asien-Pazifik	1979	2021	31. August 2029
Dr. Katharina Beumelburg	Chief Sustainability and New Technologies Officer	1976	2024	30. September 2027
Roberto Callieri	Asien im Konzerngebiet Asien-Pazifik	1963	2024	31. Dezember 2026
Axel Conrads	Chief Technical Officer	1975	2024	31. Januar 2027
Hakan Gurdal	Konzerngebiet Afrika-Mittelmeerraum-Westasien	1968	2016	31. Januar 2029
Dennis Lenz	Chief Digital Officer	1982	2021	31. August 2029
Jon Morrish	Konzerngebiet Europa	1970	2016	31. Januar 2029
Chris Ward	Konzerngebiet Nordamerika	1972	2019	31. August 2028

Herr Kevin Gluskie ist zum 31. Januar 2024, Frau Dr. Nicola Kimm zum 31. August 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Vorstands sowie zu den Zuständigkeitsbereichen und Mandaten der einzelnen Mitglieder befinden sich im auf der Internetseite verfügbaren [Jahresabschluss der Heidelberg Materials AG](#). Zusätzliche personenbezogene Angaben finden Sie im [Kapitel Vorstand](#).

Diversitätskonzept für den Vorstand

Zu den Anforderungen für die Besetzung einer Vorstandsposition gehören unter anderem langjährige internationale Führungserfahrung bei Heidelberg Materials oder in anderen international tätigen Unternehmen. Heidelberg Materials arbeitet durch den gezielten Einsatz von Nachwuchsförderprogrammen daran, einen Pool von geeigneten Kandidaten aufzubauen. Vorbehaltlich der Erreichung der unten genannten Zielgröße hinsichtlich des Frauenanteils macht der Aufsichtsrat bei der Besetzung der Vorstandspositionen keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder eines sonstigen Merkmals. Er fällt seine Entscheidungen über die Besetzung von Vorstandspositionen im Unternehmen anhand von sachlichen Gesichtspunkten wie der fachlichen Qualifikation (internationale Führungserfahrung, Branchenkenntnisse) und der persönlichen Eignung der jeweiligen Person für die konkrete Aufgabe. Der Aufsichtsrat achtet in diesem Rahmen insbesondere auch auf eine internationale und sich ergänzende Zusammensetzung des Vorstands. Diese Diversität bezogen auf die Herkunft der Mitglieder spiegelt die internationale und regionale Ausrichtung von Heidelberg Materials wider. Bei der Zusammensetzung des Vorstands wurde das dargelegte Diversitätskonzept berücksichtigt. Die Regelaltersgrenze für Mitglieder des Vorstands beträgt 65 Jahre.

Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat stellt mit Unterstützung des Vorstands eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand sicher. Hierzu erfolgen regelmäßig Gespräche der Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat. Zudem wird das Thema regelmäßig im Personalausschuss des Aufsichtsrats behandelt, indem die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei amtierenden Vorstandsmitgliedern erörtert werden

sowie über mögliche Nachfolger beraten wird. Hierbei werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex die vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand sowie die Kriterien des vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands beschlossenen Diversitätskonzepts berücksichtigt. Auf dieser Grundlage werden frühzeitig Kandidaten für den Vorstand identifiziert und gezielt auf ihre Aufgabe vorbereitet. Mit diesen Kandidaten werden unter Einbindung des Personalausschusses des Aufsichtsrats strukturierte Gespräche – bei Bedarf mit Unterstützung externer Berater – geführt. Anschließend wird dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung unterbreitet.

Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Dazu stimmt der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Für näher definierte Geschäfte von wesentlicher Bedeutung hat der Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte festgelegt.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements, der Compliance und der Nachhaltigkeit. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Entscheidungsnotwendige Unterlagen, insbesondere der Jahresabschluss, der Konzernabschluss und der Prüfungsbericht, werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor der Sitzung zugeleitet. Die Zusammenarbeit zwischen

Vorstand und Aufsichtsrat ist von gegenseitigem Vertrauen und einer offenen Diskussionskultur unter umfassender Wahrung der Vertraulichkeit geprägt.

Auch zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats hält der Vorsitzende des Aufsichtsrats mit dem Vorstand, insbesondere mit dessen Vorsitzenden, regelmäßigen Kontakt und erörtert mit ihm Themen in Bezug auf die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung, die Risikolage, das Risikomanagement, die Compliance und die Nachhaltigkeit des Unternehmens. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Vorstandsvorsitzenden unverzüglich über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG besteht aus zwölf Mitgliedern. Er ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen mit Vertretern der Anteilseigner und Vertretern der Arbeitnehmer besetzt. Die Anteilseignervertreter werden von der Hauptversammlung mit einfacher Mehrheit gewählt. Diese Wahlen werden bei der Heidelberg Materials AG regelmäßig als Einzelwahlen durchgeführt. Die Arbeitnehmervertreter werden nach den Regeln des Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt. Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats und den nach § 285 Nr. 10 HGB erforderlichen Angaben befinden sich im [Jahresabschluss der Heidelberg Materials AG](#).

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Vertreter der Anteilseigner	Vertreter der Arbeitnehmer
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender)	Werner Schraeder (stellvertretender Vorsitzender)
Gunnar Groebler	Barbara Breuninger
Ludwig Merckle	Katja Karcher
Luka Mucic	Markus Oleynik
Margret Suckale	Peter Riedel
Dr. Sopna Sury	Anna Toborek-Kacar

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Der Vorstand bindet den Aufsichtsrat in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen unmittelbar und frühzeitig ein. Außerdem bestellt der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands. Er gibt sich eine eigene Geschäftsordnung, die die Organisation und Arbeit des Aufsichtsrats regelt, insbesondere die erforderlichen Beschlussmehrheiten, die Regelaltersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder, die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie die Aufgaben der eingerichteten Ausschüsse. Ferner hat der Aufsichtsrat einen an der Größe und dem Risikoprofil des Unternehmens orientierten Katalog an Geschäften und Maßnahmen definiert, die seiner Zustimmung bedürfen. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Erteilung der Zustimmung zu wesentlichen Geschäften der Gesellschaft mit Vorstandsmitgliedern oder deren nahestehenden Personen (Related Party Transactions).

Der Aufsichtsrat tritt mindestens zweimal im Halbjahr zu Sitzungen zusammen, in denen er – in der Regel auf der Grundlage vom Vorstand erstatteter Berichte und zur Sitzungsvorbereitung vorab erhaltener Unterlagen – die anstehenden Themen erörtert und die erforderlichen Beschlüsse fasst. Bei Bedarf finden zusätzliche oder außerordentliche Sitzungen statt. Über die Sitzungen wird ein Protokoll erstellt, das alle

Aufsichtsratsmitglieder erhalten. Zur Vorbereitung der Sitzungen finden regelmäßig getrennte Vorbereichungen der Arbeitnehmervertreter statt. Der Aufsichtsrat tagt regelmäßig sowie anlassbezogen auch ohne den Vorstand. Über etwaige Interessenkonflikte eines Aufsichtsratsmitglieds und deren Behandlung wird jährlich im Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung informiert. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats informiert sich regelmäßig über die Sichtweise von Investoren auf strategische Themen und ist bereit, Anregungen von Investoren zu aufsichtsratsspezifischen Themen aufzunehmen und zu berücksichtigen.

Für neue Aufsichtsratsmitglieder ist ein Onboarding-Prozess vorgesehen, in dessen Rahmen ihnen für ihre Aufsichtsratstätigkeit relevante Informationen zur Verfügung gestellt werden. So erhalten sie auf Wunsch eine Einführung in die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufsichtsrat und können überdies Mitglieder des Vorstands und fachverantwortliche Führungskräfte treffen, um grundsätzliche und aktuelle Themen zu erörtern, und sich so einen Überblick über die relevanten Themen des Unternehmens verschaffen. Hierdurch sollen die neuen Aufsichtsratsmitglieder mit ihren Rechten und Pflichten sowie dem Geschäftsmodell des Unternehmens und den Strukturen bei Heidelberg Materials vertraut gemacht werden. Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft unterstützt. Zusätzlich führt die Gesellschaft – teilweise mit externer Unterstützung – spezielle Schulungen für Aufsichtsratsmitglieder durch, zuletzt im November 2024. Gegenstand dieser Fortbildungen sind für das Unternehmen und die Aufsichtsratsarbeit besonders relevante Themen, beispielsweise hinsichtlich Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Auswahl von geeigneten Investitionsprojekten, zur Weiterentwicklung des Kartellrechts-Compliance-

Systems des Unternehmens, zum Risikomanagementsystem des Unternehmens, zu etwaigen Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, zu neuen Anforderungen an die Berichterstattung sowie zur Nachhaltigkeit im Unternehmen und neuen, zukunftsweisenden Technologien.

Aufsichtsratsausschüsse

Der Aufsichtsrat hat satzungsgemäß insgesamt fünf Ausschüsse gebildet, deren Aufgaben und Arbeitsweise nachfolgend beschrieben werden. Über die Ergebnisse der Ausschusstätigkeit wird in der jeweils nachfolgenden Aufsichtsratssitzung dem Plenum berichtet.

Dem **Personalausschuss** obliegt die Vorbereitung für die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Bestellung von Vorstandsmitgliedern, für die Wahl des Vorstandsvorsitzenden, für die Festlegung der Vergütungsstruktur des Vorstands, über die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie für den Vergütungsbericht. Ferner obliegt ihm die Entscheidung über die Ausgestaltung der nicht vergütungsbezogenen rechtlichen Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern.

Dem **Prüfungsausschuss** obliegt die Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses einschließlich der nicht-finanziellen Erklärung. Ihm obliegt außerdem die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems, des Compliance-Managementsystems, der Abschlussprüfung und der Qualität der Abschlussprüfung. Bei der Befassung mit der Abschlussprüfung obliegen ihm insbesondere die Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung für die Bestellung des Abschlussprüfers aufgrund des

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Personalausschuss

- Ludwig Merckle (Vorsitzender)
- Katja Karcher
- Luka Munic
- Markus Oleynik
- Peter Riedel
- Dr. Bernd Scheifele
- Werner Schraeder
- Margret Suckale
- Dr. Sopna Sury
- Anna Toborek-Kacar

Prüfungsausschuss

- Luka Munic (Vorsitzender)
- Ludwig Merckle (stellvertretender Vorsitzender)
- Barbara Breuninger
- Peter Riedel
- Werner Schraeder
- Margret Suckale

Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss

- Dr. Sopna Sury (Vorsitzende)
- Barbara Breuninger
- Gunnar Groebler
- Katja Karcher
- Ludwig Merckle
- Markus Oleynik

Nominierungsausschuss

- Ludwig Merckle (Vorsitzender)
- Margret Suckale
- Dr. Sopna Sury

Vermittlungsausschuss nach § 27 Abs. 3 MitbestG

- Margret Suckale (Vorsitzende)
- Dr. Bernd Scheifele
- Werner Schraeder
- Anna Toborek-Kacar

gegebenenfalls gesetzlich vorgesehenen Auswahl- und Vorschlagsverfahrens, die Erteilung des Prüfungsauftrags, die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte, die Prüfung der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Nichtprüfungsleistungen gemäß der von ihm am 6. Mai 2024 verabschiedeten Leitlinie, der Abschluss der Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer, die Prüfung der Unabhängigkeit einschließlich der Einholung der Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers und die Entscheidung über Maßnahmen wegen während der Prüfung auftretender Gründe für einen möglichen Ausschluss oder eine Befangenheit des Abschlussprüfers. Darüber hinaus erörtert der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand den Halbjahresfinanz-

bericht und die Quartalsmitteilungen vor deren Veröffentlichung. Der Prüfungsausschuss ist zudem für Fragen der Compliance und der Menschenrechte zuständig und überwacht die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Verfahrens für Geschäfte mit nahestehenden Personen (Related Party Transactions).

Finanzexperten gemäß § 100 Abs. 5 AktG sind Luka Munic (Vorsitzender des Prüfungsausschusses), aufgrund seines im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit als Finanzvorstand der Vodafone Group Plc und ehemaligem Finanzvorstand der SAP SE erworbenen Sachverstands auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung, sowie Ludwig Merckle, auf-

grund seines im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit und langjährigen Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss der Heidelberg Materials AG erworbenen Sachverständis auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Beide verfügen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme, in der Abschlussprüfung sowie in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

Dem **Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss** obliegt die Beratung und Überwachung des Vorstands zu allen Bereichen der Nachhaltigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Reduktion des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens und sich daraus ergebenden Innovationsthemen und Wachstumschancen, der Digitalisierung und sonstigen ESG-Themen.

Der Aufsichtsrat bestätigte aus seiner Mitte heraus Frau Margret Suckale und Frau Dr. Sopna Sury als Nachhaltigkeitsexperten des Aufsichtsrats. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats verfügt Frau Margret Suckale über ausgewiesene Erfahrungen und Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere durch langjährige Verantwortung für dieses Themengebiet bei BASF (einschließlich Leitung des Corporate Sustainability Boards) und auf Verbandsebene (Ausschussvorsitz beim Verband der Chemischen Industrie, VCI), sowie aufgrund ihrer Tätigkeit als ESG-Expertin im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats verfügt auch Frau Dr. Sopna Sury über ausgewiesene Erfahrungen und Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere aufgrund ihrer langjährigen internationalen und multidisziplinären Tätigkeit auf den Gebieten Energielösungen (erneuerbare Energien und Wasserstofflösungen), Regulatorik, Geschäftsentwicklung, Strategie und Kommunikation sowie ihrer Verantwortung

für den Aufbau von Lösungen rund um grüne Energien bei E.ON, Uniper und RWE.

Dem **Nominierungsausschuss** obliegt es, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten für den Aufsichtsrat vorzuschlagen. Dazu erarbeitet und überprüft er regelmäßig Anforderungsprofile für Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und beobachtet geeignete Persönlichkeiten. Vor der Unterbreitung einer Kandidatenempfehlung an den Aufsichtsrat definiert der Nominierungsausschuss Anforderungen an das konkret zu besetzende Mandat. Er beachtet dabei die gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die vom Aufsichtsrat beschlossenen Vorgaben und Ziele für seine Zusammensetzung, insbesondere das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats.

Dem **Vermittlungsausschuss** gemäß §§ 27 Abs. 3, 31 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes obliegt es, dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Bestellung bzw. den Widerruf der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu machen, wenn die dazu notwendige Zweidrittelmehrheit zunächst nicht zustande gekommen ist.

Selbstbeurteilung der Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat führt alle zwei Jahre die vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene regelmäßige Selbstbeurteilung der Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse durch. Zuletzt fand eine solche Selbstbeurteilung im zweiten Halbjahr 2023 statt. Die Selbstbeurteilung wurde mittels anonymer Beantwortung eines ausführlichen Fragenkatalogs durch die Mitglieder des Aufsichtsrats und einer anschließenden Aussprache innerhalb des Aufsichtsrats durchgeführt. Schwerpunkte dieser Selbstbeurteilung waren die innere Ordnung und Organisation des Aufsichtsrats, die Sit-

zungsvorbereitung, -durchführung und -protokollierung, die Diskussions- und Arbeitskultur, Sitzungsinhalte und -themen, die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die Zusammenarbeit des Aufsichtsrats mit dem Vorstand, die Informationsversorgung, Nachhaltigkeit sowie ausschussspezifische Aspekte. Die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergab ein sehr positives Meinungsbild zu allen Themengebieten. Wesentlicher Veränderungsbedarf hat sich hierbei nicht gezeigt. Potenziale zur weiteren Optimierung der Arbeit im Plenum und den Ausschüssen in Einzelbereichen wurden identifiziert und es wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Die nächste Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehen.

Kompetenzprofil, Diversitätskonzept und Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex und von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB (Diversitätskonzept) die konkreten Ziele für seine Zusammensetzung sowie ein Kompetenzprofil für das Gesamtremium beschlossen. 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 Aufsichts-

rat als Gesamtremium alle erforderlichen Kompetenzfelder abdeckt:

- Branchenkenntnis (insbesondere Vertrautheit mit der Baustoffbranche oder branchennahen Industrien),
- Internationale Führungserfahrung (insbesondere eigene Führungstätigkeiten im internationalen Umfeld),
- Personalkompetenzen (insbesondere Erfahrung in der Zusammenstellung von Leitungsorganen, Kenntnisse über Verfahren zur Identifizierung von Kandidaten für entsprechende Positionen, Erfahrung im/mit Change Management),
- Governance, Recht & Compliance (insbesondere Kenntnisse über aktien- und kapitalmarktrechtliche Rahmenbedingungen, Compliance-Strukturen und -Konzepte sowie Corporate-Governance-Standards, Mitgliedschaft in und Führung von mitbestimmten Gremien),
- Rechnungslegung, Abschlussprüfung & Controlling (insbesondere Erfahrung und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung, Erfahrung hinsichtlich Controlling- und Risikomanagement-Strukturen),
- Strategie, Kapitalmarkt (insbesondere Erfahrung bei der Entwicklung und Umsetzung von Unternehmensstrategien, M&A-Erfahrung),
- Nachhaltigkeit (insbesondere 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 (insbesondere 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.

Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats

	Dr. Bernd Scheifele ¹⁾	Barbara Breuninger ²⁾	Gunnar Groebler ¹⁾	Katja Karcher ²⁾	Ludwig Merckle ¹⁾	Luka Mucic ¹⁾	Markus Oleynik ²⁾	Peter Riedel ²⁾	Werner Schraeder ²⁾	Margret Suckale ¹⁾	Dr. Sopna Sury ¹⁾	Anna Toborek-Kacar ²⁾
Branchenkenntnis	●	●		●	●		●	●	●			●
Internationale Führungserfahrung	●		●			●				●	●	●
Personalkompetenzen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Governance, Recht & Compliance	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rechnungslegung, Abschlussprüfung und Controlling	●	●		●	●	●	●	●	●	●		●
Strategie, Kapitalmarkt	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
Nachhaltigkeit	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
Digitalisierung	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

1) Anteilseignervertreter

2) Arbeitnehmervertreter

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats soll die nationale und internationale Ausrichtung von Heidelberg Materials als einer der 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 Deutschen Corporate Governance 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.

Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass seine derzeitige Zusammensetzung den von ihm festgelegten Zielen und dem Kompetenzprofil entspricht. Einzelheiten zum Stand der Umsetzung der Ausfüllung des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat sind der nachfolgenden Qualifikationsmatrix zu entnehmen, die auf Basis einer Selbsteinschätzung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder vom Aufsichtsrat beschlossen wurde.

Ferner hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung und die seines Prüfungsausschusses festgestellt, dass seine Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sind.

Die Ziele des Diversitätskonzeptes sind nach eigener Einschätzung des Aufsichtsrats erfüllt. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats weist angemessene Diversität hinsichtlich der Altersstruktur und des jeweiligen Bildungs- und Berufshintergrunds seiner Mitglieder auf und spiegelt die nationale und internationale Ausrichtung von Heidelberg Materials wider. Derzeit gehören dem Aufsichtsrat fünf Frauen an, von denen zwei die Anteilseigner und drei die Arbeitnehmer vertreten. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt damit 41,67 %. Der in § 96 Abs. 2 AktG festgelegte Mindestanteil von jeweils 30 % an Frauen und Männern im Aufsichtsrat ist somit erfüllt.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats sind derzeit alle Anteilseignervertreter (Dr. Bernd Scheifele, Gunnar Groebler, Ludwig Merckle, Luka Mucic, Margret Suckale und Dr. Sopna Sury) als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex anzusehen. Hierbei hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass Herr Luka Mucic als Board-Mitglied der Vodafone Group Plc in verantwortlicher Funktion bei einem konzernfremden Unternehmen tätig ist, mit dem die Heidelberg Materials AG geschäftliche Beziehungen unterhält. Da jedoch der Geschäftserfolg der Heidelberg Materials AG nicht wesentlich von der Geschäftsbeziehung zu Vodafone beeinflusst wird und auch keine sonstige Abhängigkeit von der Vodafone Group Plc besteht, sieht der Aufsichtsrat Herrn Mucic dennoch als unabhängig an. Zudem hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass Herr Ludwig Merckle dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren angehört. Nach Ansicht des Aufsichtsrats führt diese Zugehörigkeitsdauer bei Herrn Merckle nicht zu einem Interessenkonflikt, da

seine Arbeit in den vergangenen Jahren gezeigt hat, dass diese Zugehörigkeitsdauer hierzu keinen Anlass gibt. Im Übrigen werden die Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sowie die Regelaltersgrenze berücksichtigt.

Zielgrößen für die Geschlechteranteile im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und Angaben zur Einhaltung der Mindestanteile an Frauen und Männern bei der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Das Gesetz verpflichtet die Heidelberg Materials AG, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen.

Der Aufsichtsrat hat am 18. März 2020 beschlossen, für die Zeit vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2025 die zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil auf mindestens eine Frau im Vorstand der Heidelberg Materials AG festzulegen. Außerdem muss nach dem Aktiengesetz mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein (Mindestbeteiligungsgebot). Mit Frau Dr. Nicola Kimm als Vorstandsmitglied vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2024 und deren Nachfolgerin Frau Dr. Katharina Beumelburg als Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024 wurde das Ziel des Aufsichtsrats vorzeitig erreicht. Mit einer Ausnahme entspricht die Zusammensetzung des Vorstands der Heidelberg Materials AG im Bezugszeitraum den vorgenannten gesetzlichen Anforderungen. Im September 2024 war Frau Dr. Kimm bereits als Vorstandsmitglied ausgeschieden und Frau Dr. Beumelburg nahm, bedingt durch ihre Verfügbarkeit, ihr Amt einen Monat später auf. Damit hat der Aufsichtsrat seiner Pflicht zur Ein-

haltung des gesetzlichen Beteiligungsgebots unverzüglich Rechnung getragen. Der Aufsichtsrat wird sich weiter bemühen, geeignete Frauen zu identifizieren, die die Anforderungen für die Besetzung einer Vorstandsposition der Gesellschaft erfüllen. Unabhängig davon ist der Aufsichtsrat weiterhin bestrebt, Diversität bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen achtet der Vorstand ebenfalls auf Diversität und strebt dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Der Vorstand definierte für den Frauenanteil in Führungspositionen ein ambitioniertes Ziel. Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands soll in Deutschland bis 2027 jeweils ein Frauenanteil von 27% erreicht werden. Zum 31. Dezember 2024 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands bei 13% und auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands bei 27%.

Zudem hat der Vorstand ein globales Ziel für den Frauenanteil in Führungspositionen in Höhe von 25% bis 2030 formuliert. Der konzernweite Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag zum 31. Dezember 2024 bei 18 %. Weitere Informationen finden Sie im [Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung](#).

Hinsichtlich der gesetzlichen Mindestanteile an Frauen und Männern im Aufsichtsrat und deren Umsetzung bei der Heidelberg Materials AG wird auf die Ausführungen zum [Kompetenzprofil, Diversitätskonzept und Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats](#) verwiesen.

Anteilsbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Der direkte oder indirekte Besitz von Aktien oder von sich auf Aktien beziehenden Finanzinstrumenten, insbesondere Derivaten, von Vorstandsmitgliedern ist im [Kapitel Vergütungsbericht](#) dargestellt und hat in keinem Einzelfall und auch nicht in Summe den Schwellenwert von 1% der ausgegebenen Aktien überschritten.

Das Aufsichtsratsmitglied Herr Ludwig Merkle hält nach den der Gesellschaft vorliegenden Stimmrechtsmitteilungen über die von ihm kontrollierte Gesellschaft Spohn Cement Beteiligungen GmbH 28,88 % der ausgegebenen Aktien. Hinsichtlich der weiteren Aufsichtsratsmitglieder hat der Besitz von Aktien oder von sich auf Aktien beziehenden Derivaten nach den vorliegenden Mitteilungen in keinem Einzelfall und auch nicht in Summe den Schwellenwert von 1% der ausgegebenen Aktien überschritten.