

# Vergütungsbericht

**294 Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024**

**328 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

## Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Heidelberg Materials AG dar. Der Vergütungsbericht beinhaltet die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Die gewährte Vergütung umfasst die Vergütungskomponenten, deren zugrundeliegender (ein- oder mehrjähriger) Erdienungs- oder Performancezeitraum im Geschäftsjahr vollständig abgeschlossen wurde. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Darüber hinaus berücksichtigt er die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich im Anschluss an den Vergütungsbericht.

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

### Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024

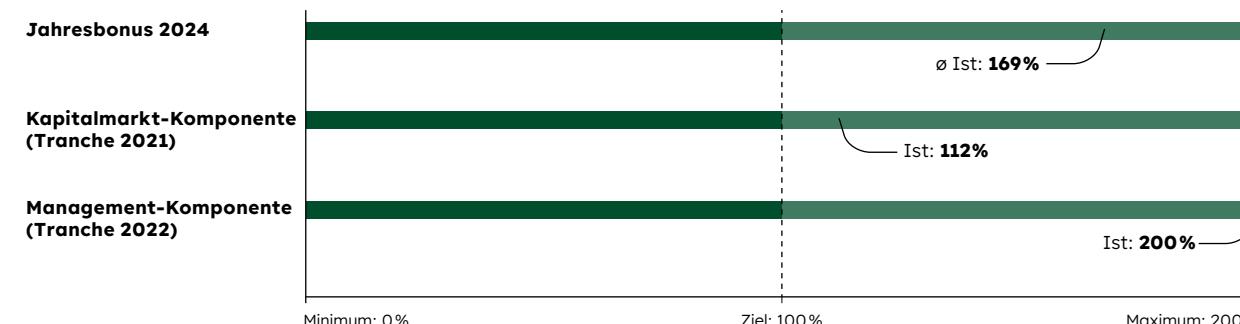
Heidelberg Materials hat das Geschäftsjahr 2024 trotz weltwirtschaftlicher und geopolitischer Herausforderungen erfolgreich abgeschlossen.

Die sehr gute Geschäftsentwicklung von Heidelberg Materials im Geschäftsjahr 2024 spiegelt sich auch in der Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung wider. Das Ergebnis beim um Sondereffekte bereinigten Jahresüberschuss sowie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber dem Vorjahr trugen zur positiven Zielerreichung beim Jahresbonus bei. Im Geschäftsjahr 2024 flossen außerdem erstmals die neu implementierten Nachhaltigen Strategieziele in die Zielerreichung des Jahresbonus ein. Unter Berück-

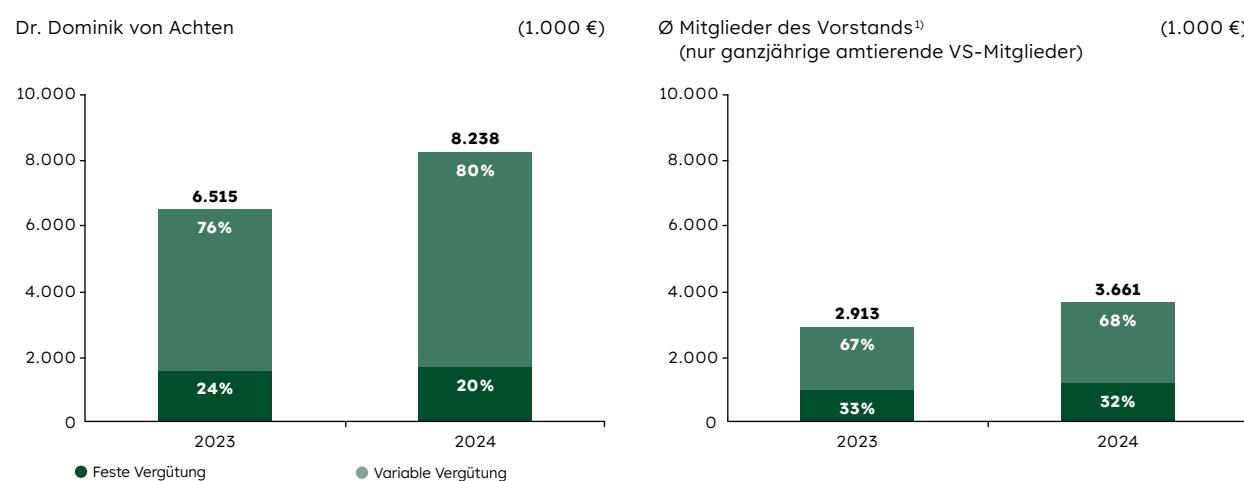
sichtigung der gleichgewichteten Zielerreichung aus der Group Performance und den Nachhaltigen Strategiezielen ergibt sich im Durchschnitt eine Zielerreichung für den Jahresbonus 2024 in Höhe von 169 %.

Bei der Management-Komponente des Langfristbonus 2022–2024/2025 führte die starke Performance beim um Sondereffekte bereinigten EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) und ROIC (Return On Invested Capital) zu einer Zielerreichung von 200 %. Daneben führten der starke Aufschwung der Heidelberg Materials-Aktie, unsere progressive Dividendenpolitik, sowie unser Aktienrückkaufprogramm zu einer deutlichen Verbesserung der Aktionärsrendite. Diese Entwicklung schlägt sich in einer Zielerreichung von 112 % bei der am relativen Total Shareholder Return (TSR) der Heidelberg Materials-Aktie orientierten Kapitalmarktkomponente des Langfristbonus 2021–2023/2024 nieder.

### Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024



## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024



1) Ohne Vorstandsvorsitzenden

## Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 haben im Vorstand von Heidelberg Materials mehrere personelle Wechsel stattgefunden. Zum 1. Januar 2024 wurde Herr Roberto Callieri in den Vorstand berufen und übernahm die Verantwortung für das Konzerngebiet Asien. Zudem wurde zum 1. Februar 2024 Herr Axel Conrads in den Vorstand berufen. Als Chief Technical Officer ist er für die globalen technischen Competence Center Cement, Aggregates & Asphalt und Ready-mix verantwortlich. Mit Wirkung zum 31. Januar 2024 ist zudem das langjährige Vorstandsmitglied Herr Kevin Gluskie mit Ende seiner Bestellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Auch Frau Dr. Nicola Kimm ist nach Beendigung ihrer Amtszeit als Chief Sustainability Officer zum 31. August 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. An ihrer Stelle wurde Frau Dr. Katharina Beumelburg mit Wirkung zum 1. Oktō-

ber 2024 in den Vorstand berufen und hat das Amt des Chief Sustainability & New Technologies Officer übernommen.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2024 die Verantwortlichkeitsbereiche einzelner Vorstandsmitglieder erweitert. Finanzvorstand Herr René Aldach, hat seit Januar 2024 zusätzlich die Verantwortung für Australien übernommen. Zudem wurden ab 1. Januar 2024 die Konzerngebiete West- und Südeuropa und der Großteil von Nord- und Osteuropa unter der Verantwortung von Herrn Jon Morrish zum neuen Konzerngebiet Europa zusammengefasst. Herr Hakan Gurdal hat seit Januar 2024 zusätzlich zum bisherigen Konzerngebiet Afrika-Östlicher Mittelmeerraum die Verantwortung für die Länder Kasachstan und Russland übernommen. Das Konzerngebiet heißt seither Afrika-Mittelmeerraum-Westasien.

## Vergütungsbericht 2023

Gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde der Vergütungsbericht 2023 der Hauptversammlung 2024 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 95,84 % gebilligt. Angesichts der durchgehend hohen Zustimmungsquoten der Hauptversammlung zu unserem Vergütungsbericht in den letzten Jahren haben wir die grundlegende Struktur beibehalten und lediglich punktuelle Anpassungen zur weiteren Verbesserung der Transparenz des Berichts vorgenommen. So findet sich im Vergütungsbericht 2024 bspw. eine ausführliche Darstellung der Änderungen des Vergütungssystems 2024+ für den Vorstand. Der Vergütungsbericht 2023 ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance>.

## Überblick über die wesentlichen Änderungen durch das Vergütungssystem 2024+

Im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erwartungen der Investoren und Stakeholder von Heidelberg Materials eine ganzheitliche Überprüfung des seit dem Jahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2021) vorgenommen. Das auf Grundlage der Überprüfung weiterentwickelte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von Heidelberg Materials (Vergütungssystem 2024+) wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 96,21 % gebilligt und gilt seit dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems 2024+ durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, verlängert werden oder bereits bestanden haben. Für die zum

Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das Vergütungssystem 2024+ ebenfalls ab dem 1. Januar 2024. Da Herr Kevin Gluskie, der mit Ende seiner Bestellung zum 31. Januar 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, im Geschäftsjahr 2024 lediglich einen Monat im Vorstand tätig war, erfolgte aus Praktikabilitätsgründen keine Umstellung auf das neue Vergütungssystem. Die mit Herrn Kevin Gluskie getroffene Sonderregelung zur Abgeltung seiner variablen Vergütungsansprüche für diesen Zeitraum wird im **Abschnitt Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten** beschrieben.

Das überarbeitete Vergütungssystem sieht eine noch stärkere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den strategischen Zielen von Heidelberg Materials und den Erwartungen von Investoren vor. Die Grundzüge des überarbeiteten Vergütungssystems sowie die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 werden nachfolgend im Detail beschrieben. Das Vergütungssystem 2024+ ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/unternehmen/corporate-governance>.

## Wesentliche Änderungen am Vergütungssystem 2024+

Vorheriges Vergütungssystem	Komponente	Vergütungssystem 2024+
- Festes Jahresgehalt, das in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	Festes Jahresgehalt	- Festes Jahresgehalt, das in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird
- Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen	Nebenleistungen	- Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen
- Beitragsorientierte Zusage - Übergangsgeld	Versorgungszusage/-entgelt	- Beitragsorientierte Zusage - Alternativ: Versorgungsentgelt (Cash Allowance)
- Plantyp: Zielbonus - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags	Jahresbonus	- Plantyp: Zielbonus - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags
<b>Unternehmensziele</b> - Jahresüberschuss - CO <sub>2</sub> -Komponente	<b>Individuelle Ziele</b> - Individuelle Ziele (inklusive ESG-Ziele)	<b>Group Performance</b> - Jahresüberschuss - CO <sub>2</sub> -Komponente
<b>2/3</b>	<b>1/3</b>	<b>Nachhaltige Strategieziele</b> - Health & Safety - Free Cashflow - Nachhaltige Umsätze - Individuelles Ziel
<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
- Plantyp: Performance Cash Plan - Laufzeit: 3 Jahre - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags	- Plantyp: Performance Share Plan - Laufzeit: 4 Jahre - Begrenzung: 400 % des Zielbetrags	- Plantyp: Performance Share Plan - Laufzeit: 4 Jahre - Begrenzung: 225 % des Zielbetrags
<b>Management-Komponente</b> EBIT <b>50 %</b>	<b>Kapitalmarkt-Komponente</b> ROIC <b>50 %</b>	<b>Group Performance</b> EBIT <b>25 %</b>
<b>100 %</b>	Relativer TSR	ROIC <b>25 %</b>
- Begrenzung auf 200 % des gesamten Zielbetrags		Relativer TSR <b>25 %</b>
- Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien der Heidelberg Materials AG - 30.000 Stück für den Vorstandsvorsitzenden - 15.000 Stück für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder	Eigeninvestment	- Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien der Heidelberg Materials AG - 180 % des festen Jahresgehalts für den Vorstandsvorsitzenden - 100 % des festen Jahresgehalts für Ordentliche Vorstandsmitglieder
- Ca. 158 % der Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden - Ca. 177 % bzw. 184 % der Zielvergütung für Ordentliche Vorstandsmitglieder	Maximalvergütung	- 11 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden - 6 Mio € für Ordentliche Vorstandsmitglieder - 6,5 Mio USD für Vorstandsmitglieder, deren Vergütung vertraglich in USD festgelegt ist
- Compliance-Malus und -Clawback	Malus & Clawback	- Compliance-Malus und -Clawback - Performance-Clawback

## Vergütungsstruktur

Gemäß Vergütungssystem 2024+ setzt sich die Zieldirektvergütung (festes Jahresgehalt, Zielbetrag des Jahresbonus, Zuteilungsbetrag des Langfristbonus) der Vorstandsmitglieder zu etwa 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 etwa 20 % bis 35 % ausmacht, beträgt der Anteil des Zuteilungsbetrags 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 betragen 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 entstandene Vorstandsmitglieder abweichen.

## Jahresbonus

### Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

- 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

Während beim Jahresbonus im Rahmen der „Group Performance“ weiterhin der Jahresüberschuss und die CO<sub>2</sub>-Komponente berücksichtigt werden, sind in den „Nachhaltigen Strategiezielen“ die drei Leistungskriterien Health & Safety, Free Cashflow, Steigerung nachhaltiger Umsätze sowie ein individuelles Ziel pro Vorstandsmitglied verankert. Hierdurch soll eine noch engere Anknüpfung der Leistungskriterien an die

### Langfristbonus

### Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

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

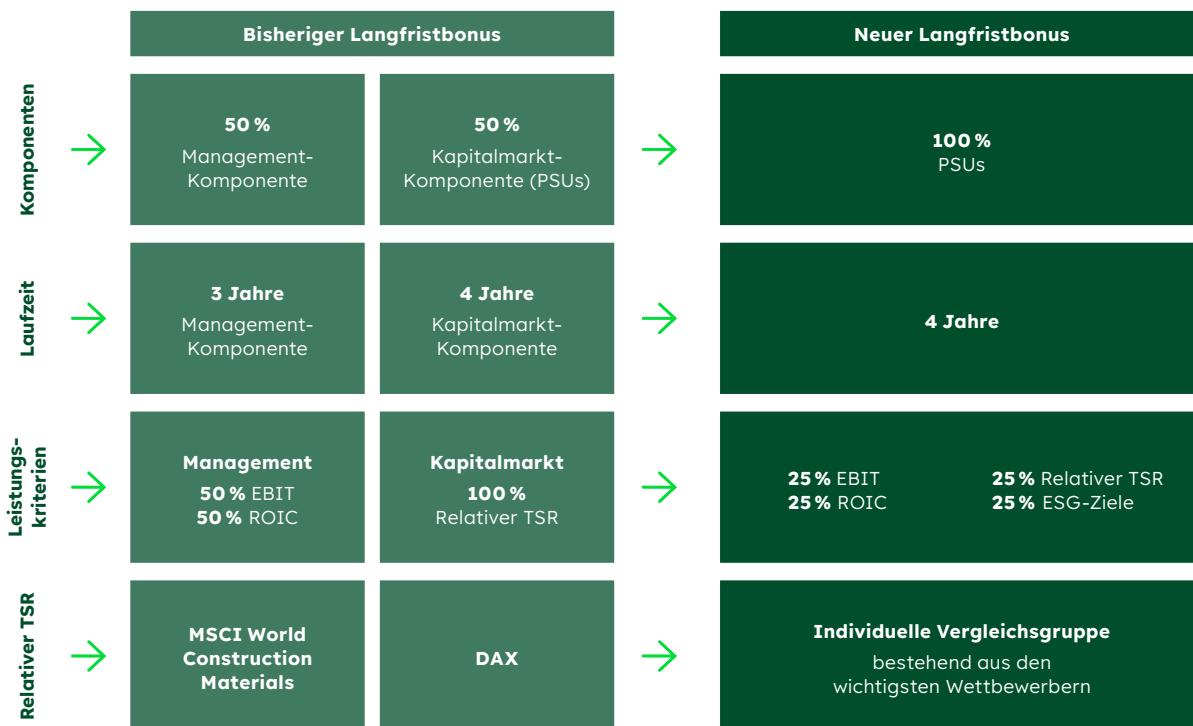
### Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

- 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

strategischen Grundsätze von Heidelberg Materials hergestellt werden. Durch eine Reduzierung der individuellen Ziele von bis zu sechs Zielen im Vergütungssystem 2021 auf ein Ziel wird außerdem die Komplexität des Jahresbonus deutlich reduziert. Weiterhin trägt die Harmonisierung der Leistungskriterien dazu bei, die Transparenz und Vergleichbarkeit der Vorstandsziele zu erhöhen.

### Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

- 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



Um den Aktienkursbezug in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zu stärken, ist der neue Langfristbonus zu 100 % aktienbasiert ausgestaltet und wird vollständig in Form von Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Durch die Abschaffung der bisherigen Aufteilung in eine Management-Komponente und eine Kapitalmarkt-Komponente mit jeweils 50 % Gewichtung wird die Komplexität des Langfristbonus deutlich reduziert. Durch die Vereinheitlichung der Laufzeit auf vier Jahre wird zudem die langfristige Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung gestärkt.

Im Hinblick auf die Leistungskriterien sind im neuen Langfristbonus neben den finanziellen Erfolgszielen EBIT, ROIC und relativer TSR auch ESG-Ziele verankert. Dadurch sollen noch stärkere Anreize zur Erreichung der ambitionierten Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials geschaffen werden. Außerdem wird das Leistungskriterium relativer TSR nicht mehr gegen die Kapitalmarktindizes DAX und MSCI World Construction Materials Index gemessen, sondern gegen eine individuelle Vergleichsgruppe bestehend aus internationalen Vergleichsunternehmen. Somit kann das Wettbewerbsumfeld in der Zielsetzung und Leistungsmessung von Heidelberg Materials besser abgebildet werden.

## Maximalvergütung

### Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

- Konkretisierung der Maximalvergütungsbeträge

Im Vergütungssystem 2021 war die Maximalvergütung als maximaler Prozentsatz der Zielvergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder definiert. Dieser betrug für den Vorstandsvorsitzenden bis zu 158 % und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bis zu 184 % der entsprechenden Zielvergütung, ohne Berücksichtigung von Versorgungszusagen und Nebenleistungen. Im Gegensatz dazu sieht das Vergütungssystem 2024+ eine betragsmäßige Vergütungsobergrenze für die Vorstandsmitglieder vor, worin auch Neben-

### Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines)

#### Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

- Erhöhung der Vergleichbarkeit des Eigeninvestments
- Marktübliche Festlegung der Höhe

Im Rahmen des Eigeninvestments sind die Vorstandsmitglieder von Heidelberg Materials gemäß Vergütungssystem 2024+ verpflichtet, einen festen Euro-Betrag, der einem festgelegten Prozentsatz ihres jeweiligen festen Jahresgehalts entspricht, in Aktien von Heidelberg Materials zu investieren. Zuvor war das Eigeninvestment als feste Stückzahl an zu haltenden Aktien definiert. Die Abkehr von der bisherigen

#### Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

- 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

leistungen und Aufwände für Versorgungszusagen enthalten sind. Diese Ausgestaltung fördert somit die Transparenz und Nachvollziehbarkeit beim Ausweis der Einhaltung der Maximalvergütung.

Darüber hinaus wurde für Vorstandsmitglieder, deren Vergütung vertraglich in US-Dollar festgelegt ist, ein Maximalbetrag in US-Dollar definiert, um Risiken aus Wechselkursschwankungen zu vermeiden.

#### Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

- 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

Vorgabe einer festen Stückzahl an zu haltenden Aktien dient dem Ziel, die Vergleichbarkeit des Eigeninvestments zu steigern. Darüber hinaus stehen die Höhen des Eigeninvestments im Einklang mit der Marktplatzpraxis in Deutschland, was die Marktüblichkeit des Vergütungssystems erhöht.

## Weitere vertragliche Regelungen

### Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

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

Im Rahmen der weiteren vertraglichen Regelungen ist im Vergütungssystem 2024+ keine Möglichkeit mehr vorgesehen, Vorstandsmitgliedern ein Übergangsgeld zu gewähren. Diese Änderung steht ebenfalls im Einklang mit der gängigen Marktplaxis.

Darüber hinaus wird die bisherige Clawback-Regelung, nach der erfolgsabhängige Vergütungen bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten zurückgefordert werden können (Compliance-Clawback), um einen Performance-Clawback erweitert. Dieser ermöglicht die Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten bei materiell fehlerhaften Konzernabschlüssen. Dadurch wird dem Aufsichtsrat ein größerer Handlungsspielraum im Umgang mit fälschlich ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütungen eingeräumt.

Weiterhin bestehen bleibt die Möglichkeit des Aufsichtsrates zur diskretionären Anpassung des Jahres- bzw. des Langfristbonus, um außergewöhnliche Umstände zu berücksichtigen (Ermessensspielraum). Unter dem Vergütungssystem 2024+ beträgt dieser Ermessensspielraum für alle Vorstandsmitglieder unverändert einheitlich +/-15 % des Zielbetrags der variablen Vergütungskomponenten.

### Was wurde verändert, um die Zielsetzung zu erreichen?

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

## Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

### Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem des Vorstands ist an der Unternehmensstrategie von Heidelberg Materials ausgerichtet. Durch die Auswahl geeigneter Leistungskriterien in der erfolgsabhängigen Vergütung sollen Anreize geschaffen werden, um die Unternehmensstrategie umzusetzen und die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials zu fördern. Zur ganzheitlichen Abbildung des Unternehmenserfolgs werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien verwendet. Die Berücksichtigung von ESG-Zielen in der erfolgsabhängigen Vergütung unterstreicht das Bestreben nach ausgezeichneten wirtschaftlichen Leistungen verknüpft mit ökologisch und sozial verantwortungsvollem Handeln.

Die Vorstandsvergütung des Unternehmens basiert dabei auf dem Grundsatz, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung angemessen zu vergüten. Durch den hohen Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten verfolgt der Aufsichtsrat einen strikten Pay-for-Performance-Ansatz.



Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten Grundsätze der Vorstandsvergütung zusammen. In ihrer Gesamtheit sollen diese dafür sorgen, Anreize zu setzen, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials voranzutreiben.

## **Grundsätze der Vorstandsvergütung**

- Ausgeprägte **Pay for Performance**-Orientierung durch die hohen erfolgsabhängigen Anteile 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**
  - **Malus- und Clawback-Regelungen** für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten

## **Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie der Höhe der Vorstandsvergütung**

Im Einklang mit § 87a AktG wird das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt und der Hauptversammlung im Anschluss zur Billigung vorgelegt. Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß den gesetzlichen Vorgaben mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem wird das angepasste Vergütungssystem der Hauptversammlung im Jahr der Änderung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2024+ wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 96,21% gebilligt. Es gilt seit dem 1. Januar 2024 für alle Mitglieder des Vorstands und ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance>.

Die Höhe der Vorstandsvergütung wird auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Verantwortung und die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuelle Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten von Heidelberg Materials.

## **Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig mit Unterstützung des Personalausschusses die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Hierbei erfolgt einerseits ein externer, horizontaler Vergleich mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie andererseits ein interner, vertikaler Vergleich der Vergütung innerhalb von Heidelberg Materials.

Mit Hilfe des horizontalen Vergleichs wird die Markt-  
üblichkeit der Vorstandsvergütung überprüft. Die  
Auswahl der Vergleichsunternehmen orientiert sich  
an der Größe und der internationalen Tätigkeit von  
Heidelberg Materials, ebenso wie an der wirtschaft-  
lichen und finanziellen Lage sowie den Zukunftsaus-  
sichten. Als Vergleichsunternehmen für den horizon-  
talnen Vergleich wurden zuletzt die Unternehmen des  
deutschen Leitindex DAX 40 herangezogen. Zur Be-  
rücksichtigung des Kriteriums Branche kann der Auf-

sichtsrat zukünftig auch Unternehmen aus verwandten Branchen als Vergleichsgruppe nutzen.

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

Die nachstehende Übersicht zeigt die Entwicklung der Zieldirektvergütung (festes Jahresgehalt, Zielbetrag Jahresbonus und – soweit die entsprechenden Beschäftigtengruppen teilnahmeberechtigt sind – Zuteilungsbetrag Langfristbonus) im internen Vergleich im Zeitraum von 2020 bis 2024. Der vertikale Vergleich der Zielvergütung wird im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach § 87a AktG herangezogen. Die vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG findet sich im **Abschnitt Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**.

## **Entwicklung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung<sup>1)</sup> des Vorstands und der Belegschaft der Heidelberg Materials AG**

	Ver-	Ver-	Ver-	Ver-					
1.000 €	änderung	änderung	änderung	änderung					
	2020	2021/2020	2021	2022/2021	2022	2023/2022	2023	2024/2023	2024
Vorstand <sup>2)</sup>	2.868,7	-9,1 %	2.607,8	-0,7 %	2.590,5	0,8 %	2.610,6	5,1 %	2.744,8
Top- und Senior-Ma-	230,0	2,7 %	236,3	-1,0 %	233,9	8,0 %	252,6	-1,8 %	248,1
Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG <sup>4)</sup>	63,4	1,2 %	64,3	-2,2 %	62,9	6,0 %	66,6	3,9 %	69,2

1) Festekommen (inkl. 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld), Jahresbonus (Ziel 100 %) und Langfristbonus (Ziel 100 %) auf Vollzeitbasis

2) Der Rückgang der durchschnittlichen Zieldirektvergütung des Vorstands um 9,1% von 2020 auf 2021 resultiert insbesondere aus der Neubestellung von drei Vorstandsmitgliedern, deren Zieldirektvergütung jeweils unterhalb der durchschnittlichen Vergütung des übrigen Vorstandsmitglieder lag.

3) Top- und Senior-Management der Heidelberg Materials AG exklusive Vorstand. Das Top Management umfasst Positionen mit Führungsverantwortung für globale und Area-Funktionen sowie für große und mittelgroße Länder. Unter Senior Management sind vorwiegend Positionen mit Führungsverantwortung gefasst, die nicht zum Top Management gezählt werden.

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

Im Geschäftsjahr 2024 ergab sich zwischen der durchschnittlichen Vorstandsvergütung (einschließlich des Vorstandsvorsitzenden) und der durchschnittlichen Vergütung des Top- und Senior-Managements ein Verhältnis von 1:11 (i.V.: 1:10) und zur Gesamtbelegschaft von Heidelberg Materials ein Verhältnis von 1:40 (i.V.: 1:39).

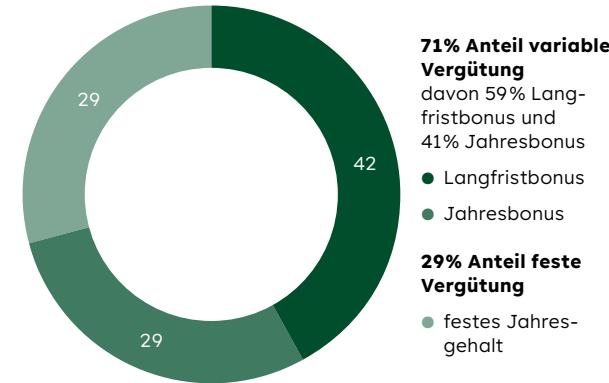
Die prozentuale Veränderung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung des Vorstands im Vergleich zum Vorjahr ist auf mehrere Vergütungsanpassungen, die im Jahr 2024 aufgrund von Wiederbestellungen erfolgten, zurückzuführen. Diese werden im [\*\*Abschnitt Festes Jahresgehalt\*\*](#) genauer erläutert.

## Vergütungsstruktur

Der Leistungsbezug (Pay for Performance) und die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bilden zentrale Grundsätze der Vorstandsvergütung des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund besteht die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden zu 71% und der Mitglieder des Vorstands zu rund 67 % aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Der Anteil des festen Jahresgehalts an der Zieldirektvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden somit bei 29 % und bei den Mitgliedern des Vorstands bei rund 33 %. Diese Vergütungsstruktur liegt innerhalb der im Vergütungssystem 2024+ vorgesehenen Bandbreiten.

Um die langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung sicherzustellen, überwiegt innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Anteil des Langfristbonus gegenüber dem des Jahresbonus.

## Vergütungskomponenten des Vorstandsvorsitzenden in %



### 71% Anteil variable Vergütung

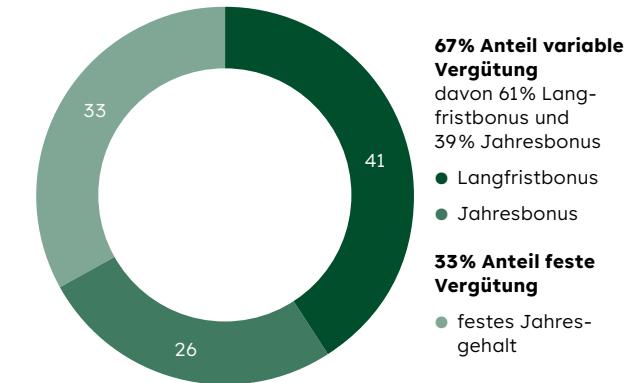
davon 59% Langfristbonus und 41% Jahresbonus

- Langfristbonus
- Jahresbonus

### 29% Anteil feste Vergütung

- festes Jahresgehalt

## Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands<sup>1)</sup> in %



<sup>1)</sup> Ohne Vorstandsvorsitzenden

### 67% Anteil variable Vergütung

davon 61% Langfristbonus und 39% Jahresbonus

- Langfristbonus
- Jahresbonus

### 33% Anteil feste Vergütung

- festes Jahresgehalt

## Festsetzung der Zielvergütung

Jedem Vorstandsmitglied wird vertraglich eine Zielvergütung zugesagt, die sich innerhalb der festgelegten Vergütungsstruktur bewegt. Die Höhe der Zielvergütung richtet sich dabei nach den Verantwortlichkeiten sowie den relevanten Erfahrungen und Tätigkeiten des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Im Geschäftsjahr 2024 (2023) folgten die Zielvergütungen der im Geschäftsjahr 2024 (2023) aktiven Vorstandsmitglieder dem Vergütungssystem 2024+ (Vergütungssystem 2021) und stellen sich wie folgt dar:

### Zielvergütung

	<b>Dr. Dominik von Achten</b> Vorsitzender des Vorstands		<b>René Aldach</b> Mitglied des Vorstands		<b>Dr. Katharina Beumelburg</b> Mitglied des Vorstands (seit 01.10.2024)		<b>Roberto Callieri</b> Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup> (seit 01.01.2024)		<b>Axel Conrads</b> Mitglied des Vorstands (seit 01.02.2024)		<b>Kevin Gluskie</b> Mitglied des Vorstands <sup>2)</sup> (bis 31.01.2024)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
1.000 €												
<b>Festes Jahresgehalt</b>	<b>1.525</b>	<b>1.598</b>	<b>600</b>	<b>638</b>	–	<b>212</b>	–	<b>660</b>	–	<b>550</b>	<b>894</b>	<b>74</b>
<b>Nebenleistungen</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>189</b>	–	<b>8</b>	–	<b>686</b>	–	<b>8</b>	<b>536</b>	<b>107</b>
<b>Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)</b>	–	–	–	–	–	–	–	<b>400</b>	–	–	–	–
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>1.525</b>	<b>1.598</b>	<b>480</b>	<b>511</b>	–	<b>170</b>	–	<b>528</b>	–	<b>439</b>	<b>715</b>	<b>60</b>
Jahresbonus 2023	1.525	–	480	–	–	–	–	–	–	–	715	–
Jahresbonus 2024	–	1.598	–	511	–	170	–	528	–	439	–	60
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>2.288</b>	<b>2.397</b>	<b>750</b>	<b>798</b>	–	<b>266</b>	–	<b>825</b>	–	<b>688</b>	<b>1.158</b>	<b>94</b>
Langfristbonus 2023 – 2025 / 2026	2.288	–	750	–	–	–	–	–	–	–	1.158	–
Management-Komponente Tranche 2023 – 2025	1.144	–	375	–	–	–	–	–	–	–	579	–
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2023 – 2026	1.144	–	375	–	–	–	–	–	–	–	579	–
Langfristbonus 2024 – 2027	–	2.397	–	798	–	266	–	825	–	688	–	94
<b>Sonstiges</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand</b>	<b>359</b>	<b>417</b>	<b>164</b>	<b>179</b>	–	<b>63</b>	–	–	–	<b>194</b>	<b>525</b>	<b>49</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.706</b>	<b>6.021</b>	<b>2.010</b>	<b>2.315</b>	–	<b>719</b>	–	<b>3.099</b>	–	<b>1.879</b>	<b>3.828</b>	<b>384</b>

1) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Roberto Callieri werden von Heidelberg Materials Asia getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG.

2) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Kevin Gluskie werden von Heidelberg Materials Asia getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Kevin Gluskie bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in Australischen Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2023 (1,6290 AUD / EUR) und 2024 (1,6403 AUD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2022: 1,5717 AUD / EUR; 31.12.2023: 1,6206 AUD / EUR) herangezogen. Da Kevin Gluskie zum 31. Januar 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, stellt die Zielvergütung 2024 die Vergütung für einen Monat (Januar 2024) dar.

**Zielvergütung**

ESG

€

←

	<b>Hakan Gurdal</b> Mitglied des Vorstands		<b>Dr. Nicola Kimm</b> Mitglied des Vorstands (bis 31.08.2024)		<b>Dennis Lenz</b> Mitglied des Vorstands <sup>3)</sup>		<b>Jon Morrish</b> Mitglied des Vorstands		<b>Chris Ward</b> Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
1.000 €										
<b>Festes Jahresgehalt</b>	<b>770</b>	<b>841</b>	<b>600</b>	<b>400</b>	<b>600</b>	<b>638</b>	<b>903</b>	<b>944</b>	<b>829</b>	<b>872</b>
<b>Nebenleistungen</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>412</b>	<b>479</b>	<b>82</b>	<b>103</b>	<b>58</b>	<b>62</b>
<b>Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	<b>374</b>	<b>392</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>616</b>	<b>672</b>	<b>480</b>	<b>320</b>	<b>480</b>	<b>511</b>	<b>722</b>	<b>755</b>	<b>663</b>	<b>698</b>
Jahresbonus 2023	616	–	480	–	480	–	722	–	663	–
Jahresbonus 2024	–	<b>672</b>	–	320	–	511	–	755	–	698
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>963</b>	<b>1.051</b>	<b>750</b>	<b>500</b>	<b>750</b>	<b>798</b>	<b>1.129</b>	<b>1.180</b>	<b>1.086</b>	<b>1.068</b>
Langfristbonus 2023–2025 / 2026	963	–	750	–	750	–	1.129	–	1.086	–
Management-Komponente Tranche 2023–2025	481	–	375	–	375	–	564	–	542	–
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2023–2026	481	–	375	–	375	–	564	–	544	–
Langfristbonus 2024–2027	–	<b>1.051</b>	–	500	–	798	–	1.180	–	1.068
<b>Sonstiges</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand</b>	<b>383</b>	<b>247</b>	<b>214</b>	<b>153</b>	<b>145</b>	<b>164</b>	<b>324</b>	<b>216</b>	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.818</b>	<b>2.892</b>	<b>2.096</b>	<b>1.382</b>	<b>2.388</b>	<b>2.590</b>	<b>3.160</b>	<b>3.199</b>	<b>3.011</b>	<b>3.092</b>

3) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lenz werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG.

4) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Chris Ward werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Chris Ward bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in US Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2023 (1,0816 USD/EUR) und 2024 (1,0819 USD/EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2022: 1,0705 USD/EUR; 31.12.2023: 1,1039 USD/EUR) herangezogen.

Veränderungen der Zielvergütung im Vergleich zum Vorjahr werden im **Abschnitt Festes Jahresgehalt** genauer erläutert.

**Einhaltung der Maximalvergütung**

Die für die Vorstandsmitglieder definierte Maximalvergütung begrenzt sämtliche Auszahlungen, die aus der Zusage für ein Geschäftsjahr resultieren, unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zuflusses. Der Ausweis über die Einhaltung der Maximalvergütung in einem Geschäftsjahr erfolgt dementsprechend zeitlich versetzt zu dem Zeitpunkt, zu dem alle im betreffenden Geschäftsjahr zugeteilten Vergütungskomponenten vollständig erdient wurden bzw. gewährt und geschuldet sind.

Für im Geschäftsjahr 2024 zugesagte Vergütung gelten im Rahmen der Maximalvergütung die Bestimmungen aus dem Vergütungssystem 2024+. Über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024 wird daher nach Ende der Laufzeit der Tranche 2024 des Langfristbonus im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet. Falls die Auszahlung aus dem Langfristbonus dazu führt, dass die Maximalvergütung überschritten wird, wird der Auszahlungsbetrag für die betroffenen Vorstandsmitglieder entsprechend gekürzt und die Einhaltung der Maximalvergütung sichergestellt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 sind alle im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Vergütungskomponenten gewährt und geschuldet. Für im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Vergütung gelten im Rahmen der Maximalvergütung die Bestimmungen des Vergü-

tungssystems 2021. Demnach ergibt sich die Maximalvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und jährlichem Dienstzeitaufwand der Pensionszusage) aus dem festen Jahresgehalt zuzüglich der Summe der einzelnen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (Jahresbonus und Langfristbonus), die jeweils auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt sind, zuzüglich der diskretionären Anpassung von maximal 15 % bzw. für zwei Vorstandsmitglieder von maximal 25 %. Die maximale Vergütung für die Herren Ernest Jelito, Jon Morrish und Chris Ward entspricht 177 % der Zieldirektvergütung, die maximale Vergütung für die Herren Kevin Gluskie und Hakan Gurdal 184 % der Zieldirektvergütung.

In den Vorstandsvträgen, die zwischen dem Geschäftsjahr 2020 und dem Geschäftsjahr 2024 geschlossen wurden, sind absolute Obergrenzen (ex-

klusive Nebenleistungen und jährlichem Dienstzeitaufwand der Pensionszusage) für die Vergütung definiert. Für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lenz gilt für die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Vergütung eine Maximalvergütung von 3.245.000 €. Für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden wurde die entsprechende Maximalvergütung durch individualvertragliche Regelungen auf 8.000.000 € festgelegt. Dies entspricht 158 % der Zieldirektvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und 177 % der Zieldirektvergütung für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lenz.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Einhaltung der Maximalvergütung individualisiert für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder dar:

## Ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

	<b>Dr. Dominik von Achten</b> Vorsitzender des Vorstands	<b>René Aldach</b> Mitglied des Vorstands (ab 01.09.2021)	<b>Kevin Gluskie</b> Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup> (bis 31.01.2024)	<b>Hakan Gurdal</b> Mitglied des Vorstands	<b>Ernest Jelito</b> Mitglied des Vorstands (bis 31.12.2023)	<b>Dr. Nicola Kimm</b> Mitglied des Vorstands (ab 01.09.2021 bis 31.08.2024)	<b>Dennis Lenz</b> Mitglied des Vorstands (ab 01.09.2021)	<b>Jon Morrish</b> Mitglied des Vorstands	<b>Dr. Lorenz Näger</b> Mitglied des Vorstands (bis 31.08.2021)	<b>Chris Ward</b> Mitglied des Vorstands <sup>2)</sup>
1.000 € / Anteil in %	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024	2021–2024
<b>Festes Jahresgehalt 2021</b>	<b>1.450</b>	<b>200</b>	<b>913</b>	<b>764</b>	<b>700</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>899</b>	<b>733</b>	<b>710</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>2.770</b>	<b>297</b>	<b>1.314</b>	<b>1.133</b>	<b>1.045</b>	<b>293</b>	<b>303</b>	<b>1.362</b>	<b>1.081</b>	<b>1.013</b>
Jahresbonus 2021	2.770	297	1.314	1.133	1.045	293	303	1.362	1.081	1.013
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>3.781</b>	<b>1.209</b>	<b>2.302</b>	<b>1.921</b>	<b>1.750</b>	<b>1.209</b>	<b>1.209</b>	<b>2.255</b>	<b>1.833</b>	<b>1.775</b>
Langfristbonus 2021–2023 / 2024										
Management-Komponente Tranche 2021–2023	2.175	584	1.151	960	875	584	584	1.127	917	888
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021–2024	1.606	625	1.152	961	875	625	625	1.128	917	888
<b>Summe der Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>8.000</b>	<b>1.705</b>	<b>4.529</b>	<b>3.818</b>	<b>3.495</b>	<b>1.702</b>	<b>1.712</b>	<b>4.517</b>	<b>3.648</b>	<b>3.498</b>
Zieldirektvergütung 2021	5.075	964	2.794	2.335	2.135	964	964	2.746	2.237	2.166
Ausbezahlte Vergütung für 2021 in % der Zielvergütung <sup>3)</sup>	158 %	177 %	162 %	164 %	164 %	176 %	177 %	164 %	163 %	162 %
Maximalvergütung in % der Zielvergütung	158 %	177 %	184 %	184 %	177 %	177 %	177 %	177 %	177 %	177 %
<b>Festgelegte Maximalvergütung für 2021</b>	<b>8.000</b>	<b>3.245</b>	<b>5.141</b>	<b>4.296</b>	<b>3.785</b>	<b>3.245</b>	<b>3.245</b>	<b>4.869</b>	<b>3.966</b>	<b>3.840</b>
<b>Maximalvergütung eingehalten</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>	<b>ja</b>

1) Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs des Jahres 2021 (1,5751 AUD / EUR) herangezogen.

2) Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs des Jahres 2021 (1,1830 USD / EUR) herangezogen.

3) Bei Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kim und Herrn Dennis Lenz, eingeschränkte Interpretationsfähigkeit wegen zeitanteiliger Berechnung des Langfristbonus über die gesamte Planlaufzeit aufgrund des unterjährigen Eintritts in den Vorstand.

Die Maximalvergütung wurde für alle im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten. Bei Herrn Dr. Dominik von Achten wird zur Einhaltung der Maximalvergütung eine Kürzung der Auszahlung der Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2021–2023 / 2024 um 569.500 € vorgenommen.

## Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 kamen sowohl Vergütungskomponenten zur Auszahlung, die unter dem Vergütungssystem 2024+, als auch solche, die in den Vorjahren unter dem Vergütungssystem 2021 zugesagt wurden. Im folgenden Abschnitt wird daher klar gekennzeichnet, für welche Vergütungskomponenten im

Geschäftsjahr 2024 noch (teilweise) das Vergütungssystem 2021 zur Anwendung kam.

### Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### Festes Jahresgehalt

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

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder von Heidelberg Materials sehen turnusmäßige Überprüfungen des festen Jahresgehalts vor um die Wettbewerbsfähigkeit und Marktähnlichkeit sowie die Angemessenheit der Vergütung im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft sicherzustellen. Im

abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat auf Basis dieser Überprüfung folgende Anpassungen beschlossen:

**Dr. Dominik von Achten:** Anpassung des festen Jahresgehalts um 11,5 % zum 1. August 2024 in Verbindung mit der Verlängerung der Bestellung bis 31. Januar 2028. Seit der letzten Anpassung im Oktober 2022 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 6,1 %. Diese Anpassung steht im Einklang mit der Positionierung der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden am Median des Vergleichsmarktes DAX und gewährleistet somit eine Vergütung auf einem marktüblichen und wettbewerbsfähigen Niveau. Weiterhin reflektiert die Anpassung die herausgehobene Rolle des Vorstandsvorsitzenden im Rahmen der Nachhaltigkeits- und digitalen Transformation des Unternehmens.

**Hakan Gurdal:** Anpassung des festen Jahresgehalts um 10,0 % zum 1. Februar 2024 in Verbindung mit der Verlängerung der Bestellung zum Vorstandsmitglied bis 31. Januar 2029. Seit der letzten Anpassung im Januar 2021 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 3,2 %. Diese Anpassung reflektiert den erweiterten Verantwortungsbereich von Herrn Hakan Gurdal, der seit Januar 2024 das Konzerngebiet Afrika-Mittelmeerraum-Westasien umfasst.

**Jon Morrish:** Anpassung des festen Jahresgehalts um 5,0 % zum 1. Februar 2024 in Verbindung mit der Verlängerung der Bestellung zum Vorstandsmitglied bis 31. Januar 2029. Seit der letzten Anpassung im Januar 2021 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 1,6 %. Die Anpassung reflektiert den erweiterten Verantwortungsbereich von Herrn Jon

Morrish, der seit Januar 2024 das Konzerngebiet Europa umfasst.

**René Aldach:** Erstmalige Anpassung des festen Jahresgehalts um 19,2 % zum 1. September 2024 in Verbindung mit der Verlängerung der Bestellung zum Vorstandsmitglied bis 31. August 2029. Seit der Erstbestellung zum 1. September 2021 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 6,0 %. Die Anpassung reflektiert den erweiterten Verantwortungsbereich von Herrn René Aldach, der seit Januar 2024 Australien umfasst sowie die Leistungen von Herrn Aldach im Zusammenhang mit seiner Wiederbestellung für eine zweite Amtsperiode.

**Dennis Lenz:** Erstmalige Anpassung des festen Jahresgehalts um 19,2 % zum 1. September 2024 in Verbindung mit der Verlängerung der Bestellung zum Vorstandsmitglied bis 31. August 2029. Seit der Erstbestellung zum 1. September 2021 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 6,0 %. Die Anpassung reflektiert die maßgebliche Funktion des Vorstandsmandats von Herrn Dennis Lenz im Rahmen der digitalen Transformation des Unternehmens sowie die Leistungen von Herrn Lenz im Zusammenhang mit seiner Wiederbestellung für eine zweite Amtsperiode.

Im Vergleich zu den Steigerungsraten des festen Jahresgehalts der betroffenen Vorstandsmitglieder lag die durchschnittliche jährliche Gehaltssteigerungsrate der Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG über die Jahre 2021 bis 2024 bei 3,4 %. Im Einklang mit dem beschriebenen Vorgehen wurde im Zuge dieser Anpassungen auch die Angemessenheit der Vergütung der betroffenen Vorstände überprüft. Die Maximalvergütung nach § 87a AktG wurde nicht angepasst.

### Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen der Vorstandsmitglieder bestanden im Geschäftsjahr 2024 aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen und Fahrdienstleistungen, Kosten für Heimflüge, Steuerberatungskosten, Umzugskosten, Wohnung und Schulleistungen, Reiseerschweriszulagen, sowie aus Versicherungsleistungen, einzelvertraglich vereinbarten Mitgliedsbeiträgen und entsendungsbedingten Zusatzleistungen. Zu den entsendungsbedingten Zusatzleistungen gehörten eine Auslandskrankenversicherung sowie Umzugs- und Lebenshaltungskosten.

Weitere Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 nicht gewährt.

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

### 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 nichtfinanzierlicher Art. Des Weiteren trägt ein überwiegender Anteil der gewählten Leistungskriterien zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele von Heidelberg Materials bei.

Die folgende Darstellung verdeutlicht die Ausrichtung der Leistungskriterien, die in der erfolgsabhängigen Vergütung verankert und aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind:

### Art der Leistungskriterien

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

● Zutreffend ○ Teilweise zutreffend ● Nicht zutreffend

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 der 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.

Wie in den Vorjahren hat der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch von der Mög-

keit zur diskretionären Anpassung der Vorstandsvergütung gemacht.

### **Jahresbonus 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 bei 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**



Im Falle eines unterjährigen Eintritts oder Austritts eines Vorstandsmitglieds wird der Zielbetrag zeitgleich gekürzt.

### **Leistungskriterien**

Die Gesamtzielerreichung 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 Jahresüberschusses (Jahresüberschuss) und der CO<sub>2</sub>-Komponente bemessen. Die Zielerreichung ergibt sich aus der Multiplikation der Zielerreichung beim Jahresüberschuss mit der CO<sub>2</sub>-Komponente.

### **Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss**

Grundlage ist der den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnende Jahresüberschuss bereinigt um Sondereffekte. Dabei werden Sondereffekte ab einem Wert von 20 Mio € berücksichtigt.

Der den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnende Jahresüberschuss reflektiert als Basisgröße die Profitabilität von Heidelberg Materials. Die Steigerung des Unternehmenswerts durch ein nachhaltiges, am Ergebnis orientiertes Wachstum soll eine dauerhafte unternehmerische Handlungsfähigkeit garantieren. Im Rahmen der Finanzstrategie ist Heidelberg Materials bestrebt, eine attraktive Anlagemöglichkeit für seine Aktionäre zu bieten 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 den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs einen Zielkorridor sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 1.795 Mio € bis 1.815 Mio € festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Ist-Wert des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses innerhalb des Zielkorridors liegt. Die Untergrenze wurde auf 1.595 Mio € und die Obergrenze auf 1.940 Mio € festgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Ist-Wert des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses inklusive der Bereinigungen um vergütungsrelevante Sondereffekte 1.889 Mio €. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 159 %.

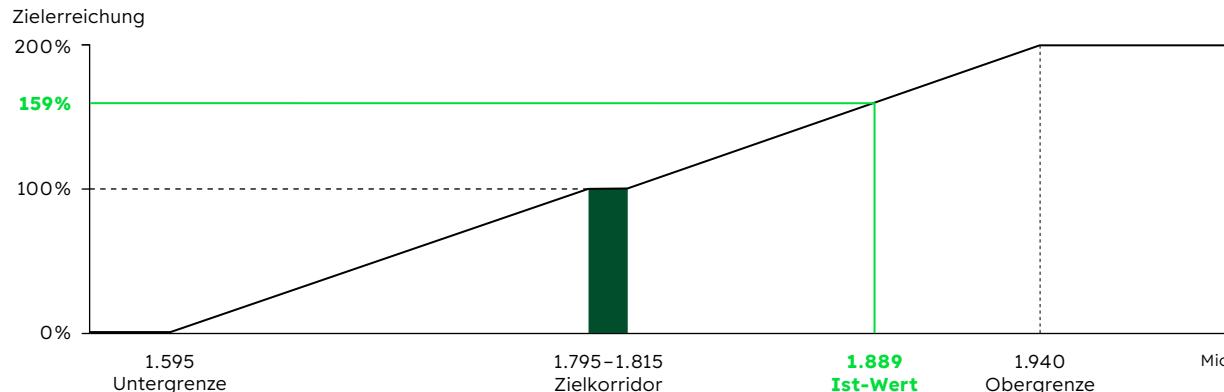
Folgende Bereinigungen wurden berücksichtigt:

- Wertminderungen und Restrukturierungen in Frankreich, Deutschland, Australien, Kasachstan, Spanien und bei der Nordic Precast Group (soweit sie nicht geplant waren) in Höhe von 180 Mio € wurden addiert
- Die Auflösung einer Rückstellung für einen gewonnenen Rechtsstreit in Nordamerika in Höhe von 61 Mio € wurde subtrahiert
- Abzinsungseffekte aus der Bewertung von Rückstellungen in Höhe von 35 Mio € wurden subtrahiert
- Aufwendungen im direkten Zusammenhang mit der Umfirmierung (Rebranding) unserer Konzerngesellschaften in Höhe von 25 Mio € wurden addiert
- Rückstellungen für steuerliche Sachverhalte in Höhe von 21 Mio € wurden addiert
- Rückstellungen für Schadenersatzklagen in Nordamerika in Höhe von 20 Mio € wurden addiert

Für die Ermittlung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses werden die genannten Bereinigungen um die jeweiligen Steuereffekte angepasst.

Die folgende Darstellung stellt die Zielerreichung im Leistungskriterium Jahresüberschuss dar:

### Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss



### CO<sub>2</sub>-Komponente

Die CO<sub>2</sub>-Komponente im Jahresbonus soll einen maßgeblichen Anreiz zur Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie gesetzten CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele setzen. Gleichzeitig soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Heidelberg Materials durch eine Ausrichtung des Geschäftsmodells auf eine ressourcenschonende Produktion gefördert werden.

Die Methodik zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Komponente basiert auf einer internen Definition für die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Zement. Diese berücksichtigt die CO<sub>2</sub>-Emissionen der wesentlichen Prozessschritte der Zementherstellung. Dazu gehören u.a. der Roh- und Brennstoffverbrauch sowie die Klinkerproduktion und -mahlung. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des zugekauften Klinkers werden ebenfalls berück-

sichtigt. Im Einklang mit der Bilanzierungsmethode des EU ETS wird der Biomasseanteil der verwendeten alternativen Brennstoffe als CO<sub>2</sub>-neutral betrachtet.

Um die Vergleichbarkeit mit maßgeblichen Wettbewerbern zu gewährleisten, berichtet Heidelberg Materials im [Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht 2024](#) über die CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß den Leitlinien des CO<sub>2</sub>-Protokolls der Global Cement and Concrete Association (GCCA) (Spezifische Netto-CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne zementartigem Material). Im Vergleich zur internen Definition werden für die Netto-CO<sub>2</sub>-Emissionen die gesamten alternativen Brennstoffe als CO<sub>2</sub>-neutral berücksichtigt und nicht nur deren Biomasseanteil. Daher sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß der internen Definition höher als die nach dem GCCA-Standard berechneten.

Die CO<sub>2</sub>-Komponente ist als Multiplikator ausgestaltet, der zwischen 0,7 und 1,3 liegen kann (CO<sub>2</sub>-Multiplikator). Für die Bestimmung des CO<sub>2</sub>-Multiplikators legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs einen Zielwert für die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Zement fest, der aus der langfristigen CO<sub>2</sub>-Roadmap von Heidelberg Materials und der aktuellen CO<sub>2</sub>-Performance abgeleitet ist.

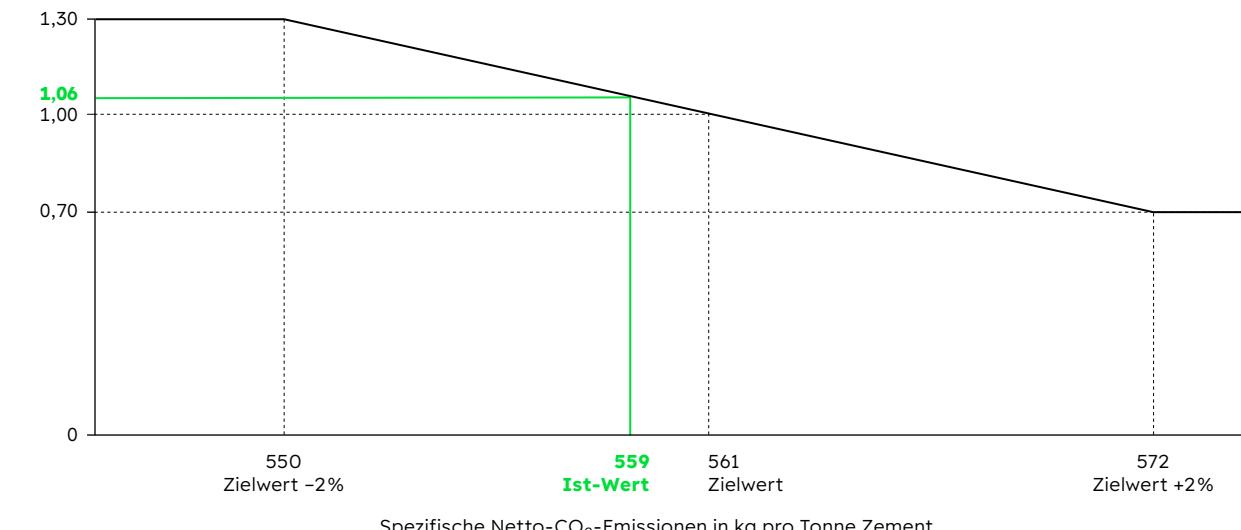
Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 561 kg CO<sub>2</sub> pro Tonne Zement fest-

gelegt. Die Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts um bis zu -2 % bzw. +2 % führt zu einer linearen Zu- oder Abnahme der Zielerreichung. Daraus ergibt sich ein CO<sub>2</sub>-Multiplikator zwischen 1,3 (bei -2,0 %: Obergrenze) und 0,7 (bei +2,0 %: Untergrenze).

Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Ist-Wert der CO<sub>2</sub>-Emissionen 558,7 kg CO<sub>2</sub> pro Tonne Zement. Hieraus ergibt sich ein CO<sub>2</sub>-Multiplikator von 1,06. Die folgende Grafik stellt die Zielerreichung der CO<sub>2</sub>-Komponente dar:

### CO<sub>2</sub>-Komponente

#### CO<sub>2</sub>-Multiplikator



## 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 Geschäftsjahr 2024 wurden im Rahmen dieses Kriteriums Ziele zur Steigerung nachhaltiger Umsätze mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Als viertes Leistungskriterium legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs ein individuelles Ziel pro Vorstandsmitglied fest.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele wie folgt festgelegt:

### Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele für das Geschäftsjahr 2024

<b>Health &amp; Safety</b>	<b>20 %</b>
<b>Free Cashflow</b>	<b>40 %</b>
<b>Nachhaltige Umsätze</b>	<b>20 %</b>
<b>Individuelles Ziel</b>	<b>20 %</b>

## Health & Safety

Das Nachhaltige Strategieziel „Health & Safety“ ist darauf ausgerichtet, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Heidelberg Materials sicherzustellen.

Um dieses Ziel zu erreichen hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 konkrete Zielsetzungen zur Senkung der Unfallhäufigkeitsrate festgelegt. Überprüft wird dabei sowohl die relative Veränderung der Unfallhäufigkeitsrate im Vergleich zum Vorjahr als auch die Unfallhäufigkeitsrate pro 1 Mio Arbeitsstunden. Eine Zielerreichung von 100 % wird bei einer Reduzierung der Unfallhäufigkeitsrate um 15 % im Vergleich zum Vorjahr erreicht, oder bei einer Unfallhäufigkeitsrate von 1,0 pro 1 Mio Arbeitsstunden. Eine Zielerreichung von 0 % besteht, wenn die Unfallhäufigkeitsrate im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist oder bei 2,0 oder höher liegt. Für eine maximale Zielerreichung von 200 % muss die Unfallhäufigkeitsrate um 30 % oder mehr im Vergleich zum Vorjahr reduziert worden sein oder eine Unfallhäufigkeitsrate von 0 pro 1 Mio Arbeitsstunden erreicht werden. Zwischen diesen Bewertungspunkten führt eine niedrigere bzw. höhere Unfallhäufigkeitsrate jeweils zu einer linearen Zu- bzw. Abnahme der Zielerreichung. Für die Ermittlung der Zielerreichung wird der bessere Wert der beiden Vergleichsskalen verwendet.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden die konkreten Zielsetzungen nach Vorstandressort bzw. Geschäftsbereich differenziert. Während sich das Ziel für die Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Dominik von Achten, Herrn René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads und Frau Dr. Nicola Kimm auf Konzern-

ebene bemisst, sind geschäftsbereichsspezifische Zielsetzungen für die Herren Roberto Callieri (Asien), Hakan Gurdal (Afrika & Mittelmeerraum-Westasien), Jon Morrish (Europa) und Chris Ward (Nordamerika) vorgesehen. Für Herrn Dennis Lenz wurde im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen des Kriteriums Health & Safety ein Ziel zur Verbesserung der Cybersicherheit festgelegt. Die Erreichung dieses Ziels wird durch die Bewertung der Cybersicherheitsstandards von Heidelberg Materials anhand der Kriterien einer unabhängigen Behörde (Cybersecurity Framework des „National Institute of Standards and Technology“) gemessen.

Im Geschäftsjahr 2024 lag die Unfallhäufigkeitsrate in den Konzerngebieten Asien und AMWA bei unter 0,5 und im Konzerngebiet Nordamerika bei rund 1,1. Im Konzerngebiet Europa konnte die Unfallhäufigkeitsrate gegenüber 2023 um rund 30 % gesenkt werden. Die externe Bewertung der Cybersicherheitsstandards von Heidelberg Materials konnte im Geschäftsjahr auf Konzernebene sehr deutlich verbessert werden.

Die individuellen Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder für das Nachhaltige Strategieziel „Health & Safety“ im Geschäftsjahr 2024 betragen zwischen 87 % und 200 % und können der Tabelle am Ende des Abschnitts entnommen werden.

## Free Cashflow

Um die Kontrolle strategischer Investitionen und Desinvestitionen durch Berücksichtigung des Zahlungsmittelzuflusses zu steigern, wird als weiteres Nachhaltiges Strategieziel die Kennzahl Free Cash-

flow herangezogen. Die Kennzahl wird dabei – je nach Zuständigkeit des Vorstandsmitglieds – als konzernweite oder bereichsspezifische Messung des Free Cashflow gemessen, jeweils bereinigt um Sondereffekte. Dabei werden alle Cashflow-relevanten Sondereffekte berücksichtigt, die auch beim Jahresüberschuss bereinigt werden. Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 0 % bis 200 % festgelegt, wobei eine Erreichung des im operativen Plan für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Wertes für den Free Cashflow einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Eine Zielerreichung von 0 % besteht, wenn der im operativen Plan festgelegte Wert für den Free Cashflow um -20 % oder mehr unterschritten wird. Eine Übererfüllung des im operativen Plan festgelegten Wertes für den Free Cashflow um +15 % oder mehr entspricht einer Zielerreichung von 200 %. Zwischen diesen Bewertungspunkten führt ein höherer bzw. niedrigerer Free Cashflow jeweils zu einer linearen Zu- bzw. Abnahme der Zielerreichung.

Auch beim Nachhaltigen Strategieziel „Free Cashflow“ findet die Erfolgsmessung je nach Zuständigkeit der Vorstandmitglieder konzernweit (Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads, Frau Dr. Nicola Kimm, Herr Dennis Lenz) oder geschäftsbereichsspezifisch (Herr Roberto Callieri, Herr Hakan Gurdal, Herr Jon Morrish und Herr Chris Ward) statt.

Die individuellen Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder für das Nachhaltige Strategieziel „Free Cashflow“ im Geschäftsjahr 2024 betragen zwischen 170 % und 200 % und können der Tabelle am Ende dieses Abschnitts entnommen werden.

## Steigerung nachhaltiger Umsätze

Das Nachhaltige Strategieziel „Steigerung nachhaltiger Umsätze“ soll dazu beitragen, den Anteil des Konzernumsatzes, der mit nachhaltigen Produkten im Geschäftsbereich Zement erzielt wird, bis 2030 auf 50 % zu erhöhen.

Die Bemessung der Zielerreichung für das Nachhaltige Strategieziel „Steigerung nachhaltiger Umsätze“ im Geschäftsjahr 2024 erfolgt auf Basis des Anteils der nachhaltigen Umsätze im Geschäftsbereich Zement am entsprechenden Gesamtumsatz. Der Zielkorridor beträgt zwischen 0 % und 200 %, wobei eine Zielerreichung von 100 % erzielt wird, wenn die im operativen Plan für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehene prozentuale Steigerung erreicht wird, während eine Zielerreichung von 200 % bzw. 0 % erzielt wird, wenn die prozentuale Steigerung 2 Prozentpunkte über bzw. unter der operativen Planung liegt. Zwischen diesen Bewertungspunkten führt ein höherer bzw. niedrigerer Anteil der nachhaltigen Umsätze am Gesamtumsatz jeweils zu einer linearen Zu- bzw. Abnahme der Zielerreichung.

Die Erfolgsmessung im Hinblick auf die Steigerung nachhaltiger Umsätze erfolgt ebenfalls je nach Zuständigkeit der Vorstandmitglieder konzernweit (Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads, Frau Dr. Nicola Kimm und Herr Dennis Lenz) oder auf Geschäftsbereichsebene (Herr Roberto Callieri, Herr Hakan Gurdal, Herr Jon Morrish und Herr Chris Ward).

Im Geschäftsjahr 2024 konnten die nachhaltigen Umsätze in fast allen Konzerngebieten um mehr als den in der operativen Planung vorgesehenen Anstieg gesteigert werden. Lediglich im Konzerngebiet Asien lag die Steigerung der nachhaltigen Umsätze unter dem Planwert. Die individuellen Zielerreichungen der Vorstandmitglieder für das Nachhaltige Strategieziel „Steigerung nachhaltiger Umsätze“ im Geschäftsjahr 2024 betragen zwischen 55 % und 200 % und können der Tabelle am Ende dieses Abschnitts entnommen werden.

## Individuelles Ziel

Bei den individuellen Zielen, die den letzten Bestandteil der Nachhaltigen Strategieziele darstellen, handelt es sich um personenspezifische Zielsetzungen,

die sich aus den besonderen strategischen bzw. operativen Zielen der jeweiligen Vorstandsressorts ableiten. Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2024 werden im Folgenden tabellarisch dargestellt:

## Individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder

	Individuelles Ziel	2024
Dr. Dominik von Achten	Unternehmensführung - Projektabschluss Brevik und Kommerzialisierung nachhaltiger Produkte - M&A Wachstum in NAM und Asien	172 %
René Aldach	Performance Australien - Bewertung anhand RCO, Free Cashflow und Fixkostenbudget	142 %
Dr. Katharina Beumelburg (Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024)	Nachhaltigkeit - Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie - Erfolgreiches Onboarding - Entwicklung eines 100-Tage-Plans	130 %
Roberto Callieri (Mitglied des Vorstands seit 01.01.2024)	Großprojekte und Transaktionen Asien - Indonesien: Integration des Werks in Grobongan - M&A-Wachstum in Asien - Fortschritte bei getrennter Vermählung in Thailand	155 %
Axel Conrads (Mitglied des Vorstands seit 01.02.2024)	Großprojekte und Performance der Geschäftsbereiche Zement und Zuschlagstoffe - Fortschritt der Schlüsselprojekte in Brevik und Airvault - Performansteigerung im Geschäftsbereich Zement - Produktivitätssteigerung bei Zuschlagstoffen	111 %
Hakan Gurdal	AMWA Performance - Tansania: Integration des Werks Tanga - Performance Kasachstan - Fortschritt bei der Herstellung von kalziniertem Ton in Ghana	130 %
Dr. Nicola Kimm (Mitglied des Vorstands bis 31.08.2024)	Nachhaltigkeit - Ausbau der Führungsrolle von Heidelberg Materials bei der Dekarbonisierung - Kommerzialisierung nachhaltiger Produkte - Fortschritte bei den Sustainability Commitments und Investoren-Ratings	124 %
Dennis Lenz	Digitalisierung - Performance der Beteiligung an Command Alkon (Softwareanbieter) - Fortschritt bei der Einführung von fernsteuerbaren Anlagen - Weiterentwicklung ERP Systeme	155 %
Jon Morrish	Performance Europa - Verbesserung der Kostenstruktur in Europa	186 %
Chris Ward	Transformationsprojekte in NAM - Fortschritt der Großprojekte in Mitchell und Edmonton - M&A-Wachstum in NAM - Fortschritt bei der Einführung von fernsteuerbaren Anlagen	144 %

In Australien wurde der Free Cashflow im Geschäftsjahr deutlich verbessert und das Ziel zur Reduzierung der Fixkosten erreicht, während das RCO nachfragebedingt hinter der Zielsetzung zurückblieb.

Im Bereich Nachhaltigkeit wurden durch die Etablierung des Massenbilanz- und des Book-and-Claim-Verfahrens große Fortschritte bei der Kommerzialisierung nachhaltiger Produkte erzielt. Daneben konnten deutliche Verbesserungen der Bewertung von Heidelberg Materials in verschiedenen Nachhaltigkeits-Ratings erreicht werden.

Im Konzerngebiet Asien wurde die Integration des Unternehmens PT Semen Grobogan weiter vorangetrieben, das M&A-Wachstum mit der Akquisition der ACE Group in Malaysia gestärkt und wesentliche Fortschritte bei der Umsetzung des Verfahrens zur getrennten Mahlung erzielt.

Die mechanische Fertigstellung des Großprojekts CCS-Brevik konnte vorzeitig erreicht werden. Im Geschäftsbereich Zement wurde der Klinkeranteil im Konzern gesenkt und die Zuverlässigkeit unserer Zementöfen weiter verbessert. Produktivitätsziele im Geschäftsbereich Zuschlagstoffe wurden aufgrund von schwacher Nachfrage nicht erreicht.

Im Konzerngebiet AMWA konnte die Integration des tansanischen Zementherstellers Tanga Cement PLC erfolgreich abgeschlossen werden. Zudem wurden Fortschritte bei der Performance des Konzernlandes Kasachstan und bei der Herstellung von kalziniertem Ton als Klinkereratz in Ghana erzielt.

Im Bereich Digitalisierung konnte das Wachstum der Beteiligung Command Alkon gesteigert und der Aufbau von ferngesteuerten Remote-Anlagen für unsere Zement- und Mahlwerke in Nordamerika vorangetragen werden. Zudem wurden substanzelle Fortschritte bei der Transformation unserer ERP-Systeme erzielt. Im Konzerngebiet Europa wurden umfassende Maßnahmen zur Verbesserung der Kostenstruktur umgesetzt.

Im Konzerngebiet Nordamerika wurden wichtige Meilensteine bei den CCS-Projekten in Mitchell und Edmonton erreicht und das M&A-Wachstum durch Transaktionen (z.B. Giant Cement, Carver Sand & Gravel und Highway Materials, Inc.) deutlich forciert.

Für das Jahr 2024 lag die prozentuale individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder zwischen 111 % und 186 %.

## Zielerreichung Nachhaltige Strategieziele

Die individuellen Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder für die einzelnen Nachhaltigen Strategieziele werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

### Nachhaltige Strategieziele: Individuelle Zielerreichung 2024 der Vorstandsmitglieder

1.000 €	Health & Safety (20 %)	Free Cashflow (40 %)	Nachhaltige Umsätze (20 %)		Individuelles Ziel (20 %)	Gesamt
Dr. Dominik von Achten	162 %	178 %	194 %	172 %	177 %	
René Aldach	162 %	178 %	194 %	142 %	171 %	
Dr. Katharina Beumelburg	162 %	178 %	194 %	130 %	168 %	
Roberto Callieri	167 %	200 %	55 %	155 %	155 %	
Axel Conrads	162 %	178 %	194 %	111 %	165 %	
Hakan Gurdal	158 %	200 %	125 %	130 %	163 %	
Dr. Nicola Kimm	162 %	178 %	194 %	124 %	167 %	
Dennis Lenz	200 %	178 %	194 %	155 %	181 %	
Jon Morrish	199 %	200 %	200 %	186 %	197 %	
Chris Ward	87 %	170 %	146 %	144 %	143 %	

## Jahresbonus 2024 – Gesamtzielerreichungen und Auszahlungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzielerreichung sowie den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den Jahresbonus 2024:

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2024

1.000 €	Zielbetrag	Den Ak- tionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnen- der Jahres- überschuss	CO <sub>2</sub> - Multiplikator	Gesamt	Zielerreichung	
					Nachhaltige Strategieziele	
					Unternehmensziele (50 %) (50 %)	
Dr. Dominik von Achten	1.598			177 %	173 %	2.76
René Aldach	511			171 %	170 %	86
Dr. Katharina Beumel- burg	170			168 %	169 %	28
Roberto Callieri	528			155 %	162 %	85
Axel Conrads	439	159 %	1,06	169 %	165 %	73
Hakan Gurdal	672				163 %	166 %
Dr. Nicola Kimm	320				167 %	168 %
Dennis Lentz	511				181 %	175 %
Jon Morrish	755				197 %	183 %
Chris Ward	698				143 %	156 %
<b>Gesamt</b>	<b>6.203</b>					<b>10.52</b>

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Zielerreichung auf den zeitanteilig gekürzten Zielbeitrag angewendet, um den Auszahlungsbetrag zu errechnen. Dies betrifft im Geschäftsjahr 2024 die neu eingetretenen Vorstandsmitglieder Herr Axel Conrads und Frau Dr. Katharina Beumelburg, sowie die beiden ausgetretenen Vorstandsmitglieder Herr Kevin Gluskie und Frau Dr. Nicola Kimm. Die Auszahlung

aus dem Jahresbonus 2024 erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2025. Da Herr Kevin Gluskie im Geschäftsjahr 2024 nur einen Monat im Vorstand tätig war und eine Leistungsbeurteilung somit nach Überzeugung des Aufsichtsrats nicht sinnvoll durchgeführt werden konnte, wurde eine Sonderregelung zur Abgeltung seiner variablen Vergütungsansprüche für diesen Zeitraum getroffen. So wurde der Jahresbonus 2024 aus Praktikabilitätsgründen entspre-

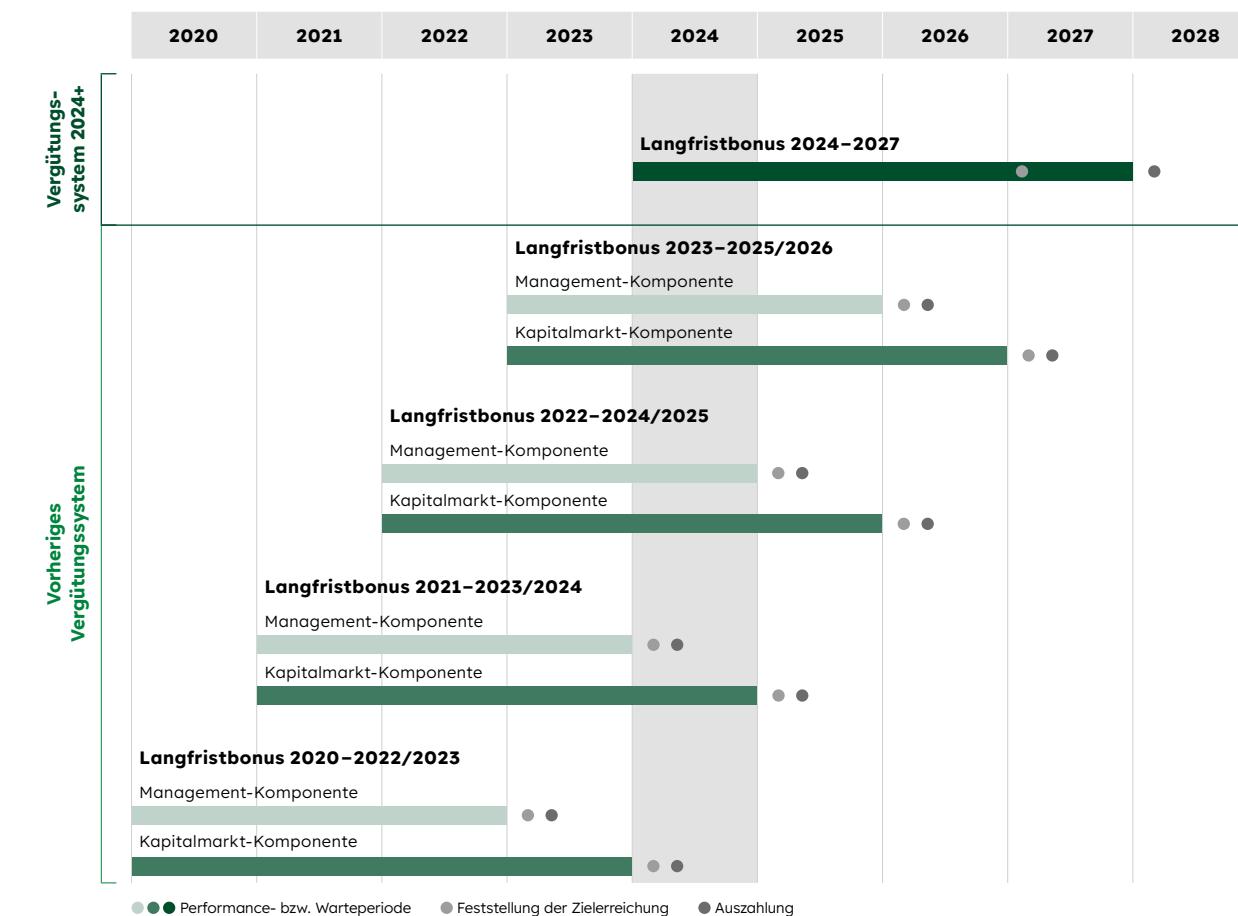
chend der Zielerreichung des Jahresbonus 2023 bewertet und im Anschluss an die Hauptversammlung 2024 ausgezahlt.

## **Langfristbonus**

Der Langfristbonus ist eine langfristig orientierte erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die in jährlichen Tranchen zugeteilt wird.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 wurde basierend auf dem Vergütungssystem 2024+ erstmalig der neue, vollständig aktienbasierte Langfristbonus in Form von Performance Share Units (PSUs) zugewiesen (Tranche 2024–2027). Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Auszahlungssystematik der 2024 zugewiesenen Tranche des Langfristbonus sowie der noch laufenden Tranchen des Langfristbonus basierend auf dem Vergütungssystem 2021:

## **Laufende Tranchen des Langfristbonus**



## Funktionsweise des Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+

Der Langfristbonus basiert auf virtuellen Aktien, so genannten 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 Zuteilungsbetrag 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 Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörsen in den drei Monaten vor dem Tag des Ablaufs der Warteperiode.

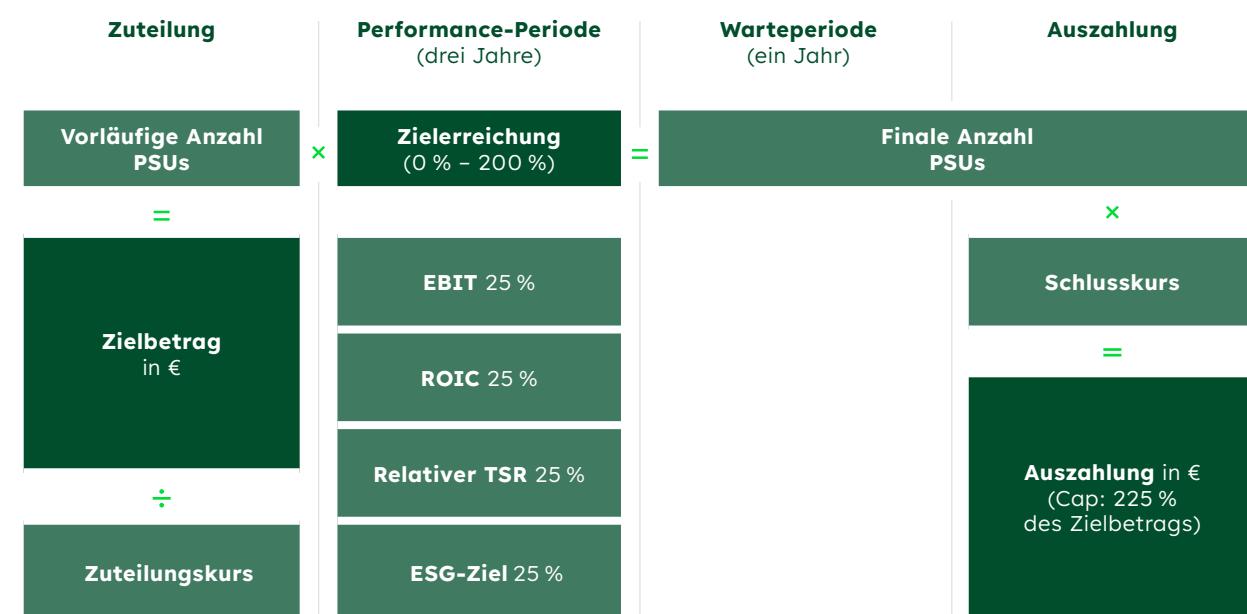
Der Langfristbonus hat eine vierjährige Laufzeit. Diese setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer einjährigen Warteperiode zusammen. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung bei den Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der PSUs bestimmt. Die Ziel-

erreichung kann hierbei zwischen 0 % und 200 % betragen. Die finale Anzahl an 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 Wertpapierbörsen in den drei Monaten vor dem Tag des Ablaufs der Warteperiode.

Die Auszahlung aus dem Langfristbonus ist auf maximal 225 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrags 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 Heidelberg Materials-Aktien zu verwenden, bis das vollständige Eigeninvestment erbracht ist (siehe [Abschnitt Eigeninvestment \(Share Ownership Guidelines\)](#)).

## Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+



Die nachfolgende Tabelle fasst die individuellen Zuteilungsbeträge pro Vorstandsmitglied, den Zuteilungskurs, die Anzahl der vorläufig zugeteilten PSUs

sowie die maximal mögliche Anzahl der PSUs am Ende der Performance-Periode für den Langfristbonus 2024–2027 zusammen:

### Zuteilung Langfristbonus 2024–2027

	Zuteilungsbe-trag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Anzahl maximal möglicher PSUs
1.000 €				
Dr. Dominik von Achten	2.397		32.624	65.248
René Aldach	798		10.859	21.718
Dr. Katharina Beumelburg <sup>1)</sup>	266		3.622	7.244
Roberto Callieri	825		11.228	22.456
Axel Conrads <sup>2)</sup>	688		9.356	18.712
Hakan Gurdal	1.051	73,48	14.300	28.600
Dr. Nicola Kimm <sup>3)</sup>	500		6.805	13.610
Dennis Lentz	798		10.859	21.718
Jon Morrish	1.180		16.065	32.130
Chris Ward	1.068		14.539	29.078
<b>Gesamt</b>	<b>9.571</b>		<b>130.257</b>	<b>260.514</b>

1) Berechnungsgrundlage: Zeitanteilige Berechnung des Zuteilungsbetrags aufgrund des Eintritts zum 01.10.2024.

2) Berechnungsgrundlage: Zeitanteilige Berechnung des Zuteilungsbetrags aufgrund des Eintritts zum 01.02.2024.

3) Berechnungsgrundlage: Zeitanteilige Berechnung des Zuteilungsbetrags aufgrund des Austritts zum 31.08.2024.

Durch die Vereinheitlichung der Laufzeit des Langfristbonus auf vier Jahre wird es im Geschäftsjahr 2027 zu einer vorübergehenden Auszahlungsverschiebung kommen, da in diesem Geschäftsjahr lediglich die Kapitalmarkt-Komponente der Tranche 2023 des Langfristbonus (50 % des ursprünglichen Zuteilungsbetrags) zur Auszahlung kommt.

Um diese vorübergehende Auszahlungsverschiebung im Geschäftsjahr 2027 abzuschwächen, werden 25 % des auf Basis der festgestellten Zielerreichung vorläufig ermittelten Auszahlungsbetrags der Tranche 2024 des Langfristbonus bereits nach der dreijähri-

gen Performance-Periode ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich dabei anhand des am Ende der dreijährigen Performance-Periode gelgenden 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 Tranche 2024 des Langfristbonus 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.

Im Falle eines unterjährigen Beginnes oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird der Zuteilungsbetrag für die im entsprechenden Geschäftsjahr zugeteilten Tranche zeitanteilig gekürzt. Dies betrifft im Geschäftsjahr 2024 die neu eingetretenen Vorstandsmitglieder Herr Axel Conrads und Frau Dr. Katharina Beumelburg sowie die beiden ausgetretenen Vorstandsmitglieder Herr Kevin Gluskie und Frau Dr. Nicola Kimm.

Da Herr Kevin Gluskie im Geschäftsjahr 2024 nur einen Monat im Vorstand tätig war, wurde aus Praktikabilitätsgründen eine Sonderregelung zur Abgeltung seiner variablen Vergütungsansprüche für diesen Zeitraum getroffen. So wurde der Langfristbonus 2024 entsprechend der Zielerreichung der mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2023 abgeschlossenen Management- bzw. Kapitalmarktkomponenten des Langfristbonus von Herrn Gluskie bewertet und im Anschluss an die Hauptversammlung 2024 ausgezahlt.

Herr Kevin Gluskie erhielt zudem im Einklang mit seinem Anstellungsvertrag mit Austritt eine Vorabauszahlung von 100 % der Zuteilungsbeträge aller zu seinem Austrittsdatum ausstehenden Tranchen des Langfristbonus. Diese Vorabauszahlung wird mit der regulären Auszahlung der jeweiligen Tranche des Langfristbonus verrechnet, wodurch sich sowohl Nachzahlungen an Herrn Kevin Gluskie, als auch Rückforderungen seitens der Heidelberg Materials AG ergeben können. Die Vorabauszahlung stellt somit keine zusätzliche oder garantierte Vergütung dar. Vorabauszahlungen des Langfristbonus in Folge des Austritts eines Vorstandsmitglieds sind im Vergütungssystem 2024+ nicht mehr vorgesehen.

## Leistungskriterien des Langfristbonus

### gemäß Vergütungssystem 2024+

Die Gesamtzielerreichung im Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+ bemisst sich zu gleichen Teilen anhand der Leistungskriterien EBIT, ROIC, relativer TSR und ESG-Ziel.

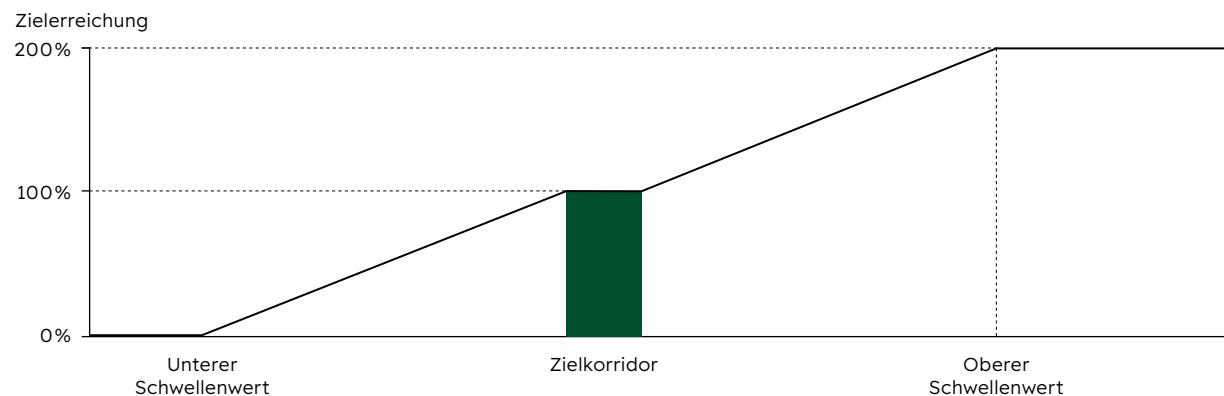
#### EBIT

Grundlage dieses Leistungskriteriums ist das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), das um einmalige, außerordentliche 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 Zielerrei-

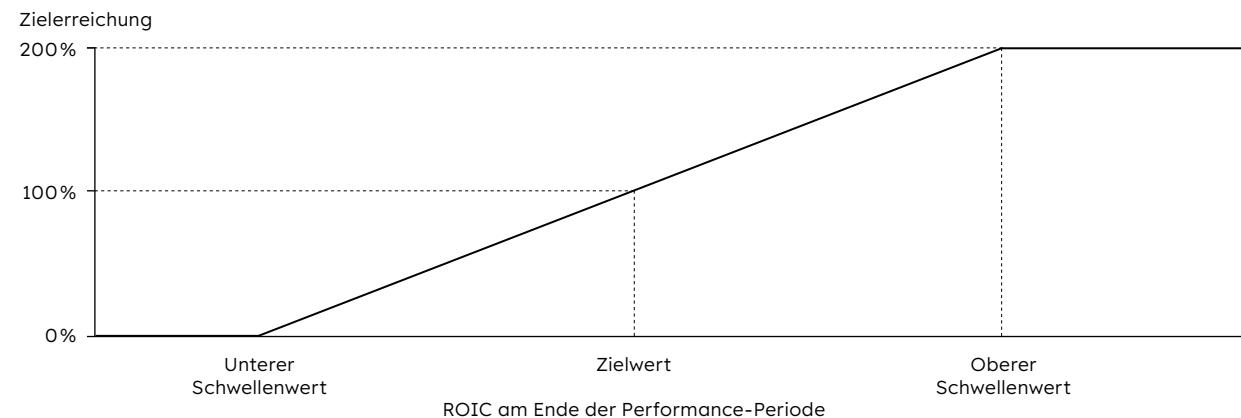
chung vorgenommenen Bereinigungen nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht offen gelegt.

#### 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 Wertminderungen bereinigen, die vom Vorstand während der Performance-Periode nicht oder nur eingeschränkt beeinflusst werden konnten. Der ROIC ist einer der bedeutamsten 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 vorge-

nommenen Bereinigungen nach Ablauf der Laufzeit der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht offen gelegt.

## 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 Anlagentwicklung zu bieten.

Die Vergleichsgruppe zur Messung des relativen TSR setzt sich für die Tranche 2024–2027 aus den folgenden Wettbewerbern von Heidelberg Materials zusammen:

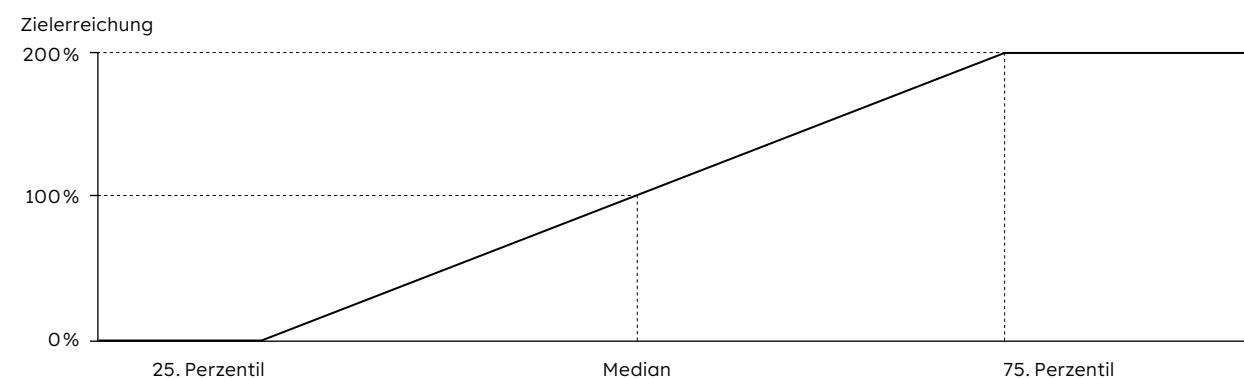
### Ab dem Jahr 2024 herangezogene Vergleichsgruppe

Global	Europa	Nordamerika	Asien
Cemex S.A.B.	ACS, S.A.	Eagle Materials Inc.	PT Semen Indonesia Tbk
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		

Im Rahmen des Beschlusses des Vergütungssystems 2024+ hat der Aufsichtsrat die Vergleichsgruppe zur Messung des relativen TSR festgelegt. Das in der beschlossenen Vergleichsgruppe enthaltene Unternehmen „Boral Limited“ wurde im Zuge einer Übernahme von der Börse genommen. Die Aktie von „Boral Limited“ kann somit nicht mehr bei der Ermittlung der TSR-Performance berücksichtigt werden. Im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024+ hat der Aufsichtsrat die Vergleichsgruppe angepasst und „Boral Limited“ aus der Vergleichsgruppe ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Vergleichsgruppe auch zukünftig bei Bedarf anzupassen, z. B. wenn einzelne Unternehmen nicht mehr als aussagekräftiger Vergleich dienen oder andere Wettbewerber an Bedeutung gewinnen.

Die Bandbreite der Zielerreichung beim 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 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 %. Zwischen diesen Bewertungspunkten wird die Zielerreichung mittels linearer Interpolation ermittelt. Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichungskurve im Einklang mit der deutschen Marktpraxis festgelegt und dabei auf ein ausgeglichenes Chancen- und Risikoprofil geachtet.

## ESG-Ziel

Vor dem Hintergrund der durch den Klimawandel und Ressourcenknappheit verursachten globalen Herausforderungen 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 unter Berücksichtigung der Ergebnisse der im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgten Wesentlichkeitsanalyse (siehe hierzu auch [Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht 2024](#)) abgeleitet.

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

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. 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.

Für die Tranche 2024 des Langfristbonus hat der Aufsichtsrat Ziele zur Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Zement über die dreijährige Performance-Periode des Langfristbonus mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Zement werden dabei analog der in Abschnitt „CO<sub>2</sub>-Komponente“ beschriebenen internen Logik gemessen, die auch für die Messung der Zielerreichung im Jahresbonus gilt.

Die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist ein zentraler Hebel zu Erreichung der „Sustainability Commitments 2030“ von Heidelberg Materials. Die Nutzung des CO<sub>2</sub>-Multiplikators im Jahresbonus in Kombination mit der Definition von CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen über einen dreijährigen Zeitraum im Langfristbonus soll ein ausgewogenes Anreizprofil für die Vorstandsmitglieder schaffen, das Ziel zu erreichen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 auf 400 kg CO<sub>2</sub> pro Tonne zementartigem Material zu reduzieren.

## Funktionsweise des Langfristbonus gemäß vorherigem Vergütungssystem

Vor dem Inkrafttreten des Vergütungssystems 2024+ wurden Tranchen des Langfristbonus entsprechend dem Vergütungssystem 2021 zugeteilt, letztmalig im Geschäftsjahr 2023. Die Tranchen des Langfristbonus, die im Zeitraum 2024–2026 zur Auszahlung kommen, folgen daher noch der Funktionsweise des vorherigen Langfristbonus. Dieser besteht aus zwei Komponenten.

## Management-Komponente

Die Management-Komponente ist als Performance-Cash Plan ausgestaltet. Sie hat eine dreijährige Performance-Periode und berücksichtigt die interne Wertschöpfung, gemessen anhand der gleichgewichteten Leistungskriterien EBIT und ROIC. Der Zielwert für die Management-Komponente beträgt 50 % des gesamten Zuteilungsbetrags für den Langfristbonus. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung für die Management-Komponente vom Aufsichtsrat festgestellt. Die Gesamtzielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

## Kapitalmarkt-Komponente

Die Kapitalmarkt-Komponente basiert auf PSUs, hat eine vierjährige Performance-Periode und berücksichtigt die externe Wertschöpfung, gemessen anhand des Leistungskriteriums TSR im Vergleich zu relevanten Kapitalmarktindizes. Für die Kapitalmarkt-Komponente wird in einem ersten Schritt die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden PSUs ermittelt. Die Stückzahl der PSUs errechnet sich dabei anhand von 50 % des gesamten Zuteilungsbetrags für den Langfristbonus geteilt durch den Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Start der Performance-Periode (Zuteilungskurs). Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörsen in den drei Monaten vor dem Tag des Beginns der Performance-Periode.

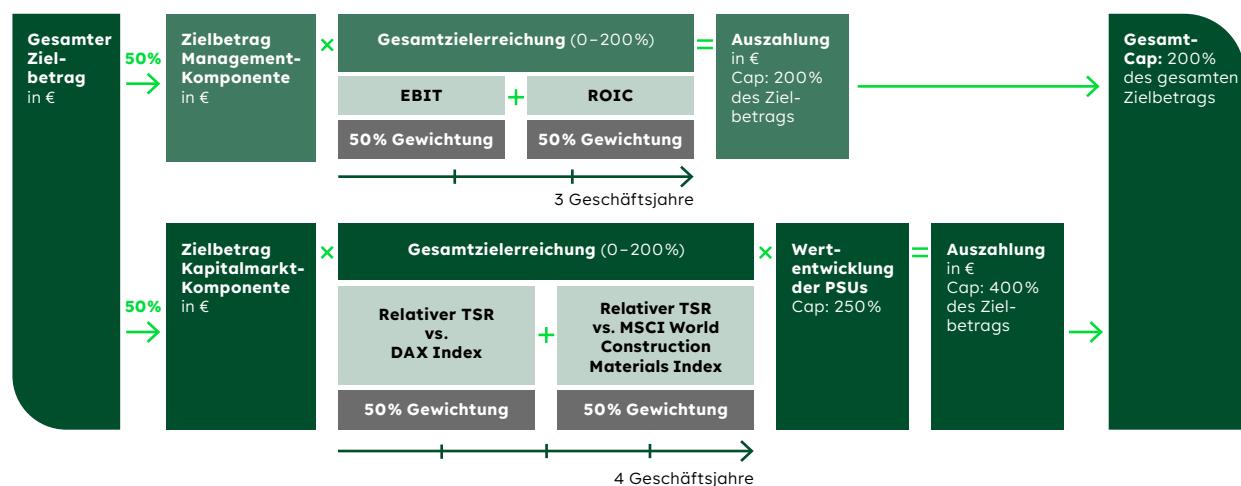
Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung beim Leistungskriterium der Kapitalmarkt-Komponente festgestellt. Die Zielerrei-

chung kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die finale Anzahl der PSUs ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufig zugeteilten Anzahl an PSUs mit der Zielerreichung. Die so ermittelte Anzahl an PSUs wird mit dem dann geltenden Referenzkurs der Heidelberg Materials-Aktie zum Ende der Performance-Periode (Schlusskurs) multipliziert, angepasst um die fiktiv reinvestierten Dividendenzahlungen und unter Berücksichtigung von Kapitalveränderungen. Der Schlusskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörsen in den drei Monaten vor dem Tag des Ablaufs der Performance-Periode. Die Wertentwicklung je PSU ist auf 250 % des Zuteilungskurses begrenzt.

Die Auszahlung aus der Management-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Jahres, das auf die dreijährige Performance-Periode folgt, in bar und ist auf 200 % des Zuteilungsbetrags begrenzt. Die Auszahlung aus der Kapitalmarkt-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung des Jahres nach der vierjährigen Performance-Periode in bar und ist auf 400 % des Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die Auszahlung aus dem gesamten Langfristbonus ist auf maximal 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrags begrenzt, wobei die Höhe der Kapitalmarkt-Komponente die Höhe der Auszahlung der Management-Komponente kompensieren kann.

## Langfristbonus



## Leistungskriterien der Management-Komponente gemäß vorherigem Vergütungssystem

Die Gesamtzielerreichung bei der Management-Komponente bemisst sich zu gleichen Teilen anhand der Leistungskriterien bereinigtes EBIT und ROIC.

### EBIT

Grundlage dieses Leistungskriteriums ist das EBIT, das um einmalige, außerordentliche Geschäftsvorfälle bereinigt wird. Wie bei der Berechnung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses werden hierbei lediglich Sondereffekte über einer Wertgrenze von 20 Mio € berücksichtigt.

Zu Beginn jeder Tranche hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor, der aus dem für die Gesellschaft maßgeblichen dreijährigen operativen Plan abgeleitet wird, sowie die Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) festgelegt. 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 %.

### ROIC

Grundlage dieses Leistungskriteriums ist der ROIC. In der Tranche 2023 des Langfristbonus wird der bereinigte ROIC berechnet als das um Wechselkurseffekte bereinigte EBIT abzüglich der Standard-Steuern und geteilt durch das investierte Kapital. Das EBIT wird ausschließlich um Wechselkursdifferenzen gegenüber den Annahmen der operativen Planung des ersten Jahres der Performance-Periode bereinigt. Der Steuersatz der Standard-Steuern ergibt sich aus dem laufenden Steueraufwand (nicht latent) des laufenden Jahres geteilt durch den durch Wertberichtigungen bereinigten Vorsteuergewinn. Für Tranchen des Langfristbonus vor dem Jahr 2023 gilt eine abweichende Berechnungsmethodik, die im [Abschnitt Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 geendete Tranchen](#) beschrieben wird.

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

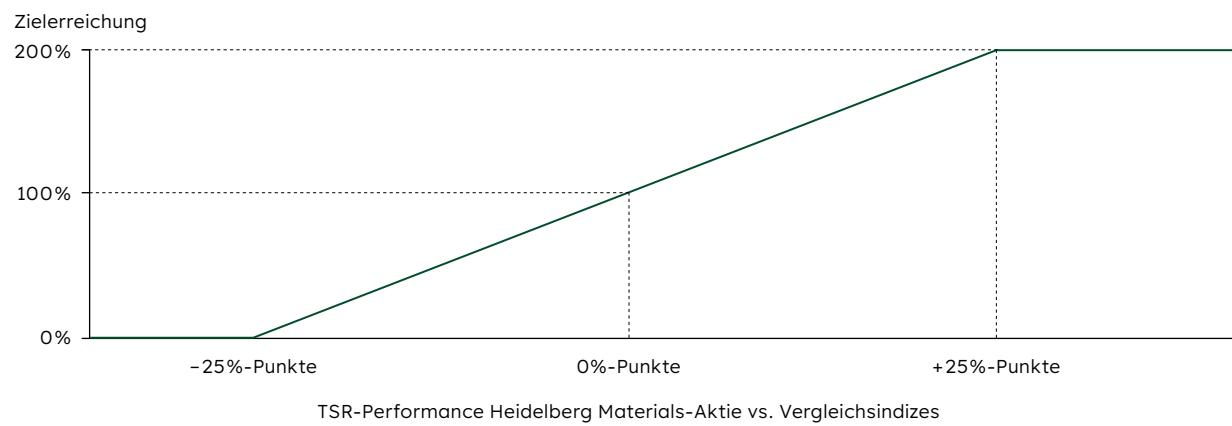
## Leistungskriterium der Kapitalmarkt-Komponente gemäß vorherigem Vergütungssystem

Bei der Kapitalmarkt-Komponente bemisst sich die Zielerreichung am Leistungskriterium relativer TSR.

### Relativer TSR

Die TSR-Performance ermittelt sich anhand des Vergleichs der Performance der Heidelberg Materials-Aktie (berechnet als Wertzuwachs der Aktie unter Berücksichtigung der reinvestierten Dividendenzahlungen und der Bereinigung von Kapitalveränderungen) gegenüber den beiden Kapitalmarktindizes DAX und MSCI World Construction Materials Index.

### Relativer TSR



Die Bandbreite der Zielerreichung für die Bestimmung der finalen Anzahl der PSUs am Ende der Performance-Periode beträgt 0 % bis 200 %. Gemessen wird die Zielerreichung anhand der Veränderung des TSR ausgehend von einer vierjährigen Referenzperiode vor Planbeginn über die vierjährige Performance-Periode (degressive Glättung). Dabei wird zunächst die Entwicklung des TSR der Heidelberg Materials-Aktie bestimmt und der jeweiligen Entwicklung der Vergleichsindizes gegenübergestellt. Die Zielerreichung wird anschließend auf Basis des durchschnittlichen relativen TSR errechnet. Dabei wird die folgende Zielerreichungskurve zugrunde gelegt:

## Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 geendete Tranchen

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endeten die Tranche 2022 der Management-Komponente (Langfristbonus 2022–2024/2025) sowie die Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente (Langfristbonus 2021–2023/2024). Die Ausgestaltung der beiden beendeten Tranchen folgt dabei weitgehend der oben beschriebenen Funktionsweise des Langfristbonus gemäß dem Vergütungssystem 2021.

### Tranche 2022 der Management-Komponente

Abweichend von der für die Tranche 2023 geltenden und der im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Berechnungsmethodik, wird der ROIC berechnet als Verhältnis zwischen dem bereinigten EBIT minus Standard-Steuern und dem investierten Kapital.

Das investierte Kapital wird berechnet als Eigenkapital zuzüglich Netto-Finanzverbindlichkeiten abzüglich Ausleihungen, Finanzinvestitionen und kurzfristigen verzinslichen Forderungen am Ende der Performance Periode. Das investierte Kapital wird berechnet als Durchschnitt der Eröffnungsbilanz und der Schlussbilanz des letzten Jahres der Performance-Periode der Management-Komponente.

Für das EBIT wurde vor Beginn der Tranche ein Zielkorridor für eine Zielerreichung von 100 % von 2.490 bis 2.590 Mio € festgelegt. Der Ist-Wert des EBIT, der sich als Durchschnitt des EBIT über die drei

Jahre der Performance-Periode errechnet, lag bei 2.844 Mio € (2022: 2.419 Mio €, 2023: 2.957 Mio €, 2024: 3.157 Mio €). Die einzelnen Jahreswerte sind um die Sondereffekte bereinigt, die auch bei der Ermittlung des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses für Zwecke des Jahresbonus berücksichtigt wurden, soweit sie sich auf das EBIT auswirken. In den Vorjahren sowie im Geschäftsjahr 2024 waren dies vor allem Restrukturierungsaufwendungen, Wertberichtigungen und Veräußerungsgewinne. Auf dieser Basis ergibt sich eine Zielerreichung beim EBIT von 200 %.

Für den ROIC wurde vor Beginn der Tranche ein Zielwert von 8,88 % festgelegt bei dem eine Zielerreichung von 100 % vorgesehen ist. Der untere Schwellenwert des ROIC, bei dem die Zielerreichung 0 % beträgt, liegt bei 8,20 %, während der obere Schwellenwert des ROIC, der für eine Zielerreichung von 200 % erreicht werden muss, 9,20 % beträgt. Der Ist-Wert des ROIC am Ende der Performance-Periode liegt bei 9,85 % und entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Auf Basis der Zielerreichungen in den beiden Leistungskriterien ergibt sich eine Gesamtzielerreichung von 200 % für die Tranche 2022 der Management-Komponente.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Zielwerte, Schwellenwerte (Ober- und Untergrenze) sowie Ist-Werte und Zielerreichungen pro Leistungskriterium zusammen:

### Zielerreichung in der Management-Komponente des Langfristbonus 2022–2024/2025

Mio €	Gewichtung	Zielerreichungskurve				Zielerreichung
		Untergrenze	Zielkorridor	Obergrenze	Ist-Wert	
EBIT	50 %	2.400	2.490 – 2.590	2.650	2.844	200 %
ROIC	50 %	8,20 %	8,88 %	9,20 %	9,85 %	200 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>					<b>200 %</b>

Die folgende Tabelle zeigt den sich aus der Gesamtzielerreichung ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für die Tranche 2022 der Management-Komponente:

#### Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2022–2024/2025

1.000 €	Zuteilungsbetrag	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag
		EBIT	ROIC	Gesamt	
Dr. Dominik von Achten	1.130				2.259
René Aldach	375				750
Kevin Gluskie	582				1.163
Hakan Gurdal	481				963
Dr. Nicola Kimm	375	200 %	200 %	200 %	750
Dennis Lentz	375				750
Jon Morrish	564				1.129
Chris Ward	478				956
<b>Gesamt</b>	<b>4.360</b>				<b>8.720</b>

Die Auszahlung aus der Tranche 2022 der Management-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2025.

#### Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente

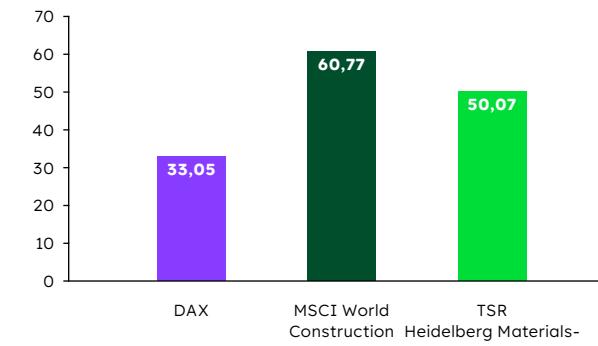
Die Zielerreichung der Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente wurde analog der oben beschriebenen Funktionsweise des Langfristbonus gemäß vorherigem Vergütungssystem anhand des Leistungskriteriums relativer TSR gemessen.

Während der DAX über die vierjährige Performance-Periode im Vergleich zur Referenzperiode einen Anstieg um 33,05 % und der MSCI World Construction Materials Index um 60,77 % verzeichneten, lag der TSR der Heidelberg Materials-Aktie am Ende der Performance-Periode bei 50,07 %. Im Vergleich zum DAX ergibt sich somit eine Differenz von +17,0 Prozentpunkten und im Vergleich zum MSCI World Construction Materials Index eine Differenz von -10,7 Prozentpunkten. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Differenz von 3 Prozentpunkten. Hieraus resultiert beim relativen TSR eine Gesamtzielerreichung von 112 % für die Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente.

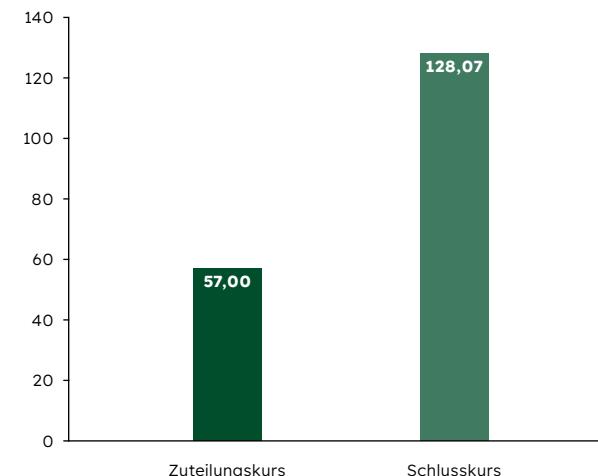
Der Zuteilungskurs für die Bestimmung der Anzahl der vorläufig zugeteilten PSUs zu Beginn der Tranche lag bei 57,00 €. Der Schlusskurs, inklusive der fiktiv reinvestierten Dividenden und unter Bereinigung von Kapitalveränderungen, am Ende der Performance-Periode lag bei 128,07 €. Dies entspricht einer Steigerung von 125 % über die Performance-Periode.

Gemäß Planbedingungen des Langfristbonus ist die Summe der Auszahlungsbeträge aus Management- und Kapitalmarkt-Komponente einer Tranche auf 200 % des jeweiligen Zuteilungsbetrages begrenzt. Da die Management-Komponente der Tranche 2021 des Langfristbonus eine Zielerreichung von 200 % aufwies, ist der Auszahlungsbetrag der Kapitalmarkt-Komponente dieser Tranche ebenfalls auf 200 % begrenzt. Bei Anwendung der wie oben beschrieben errechneten Zielerreichung und des Auszahlungskurses ergibt sich somit für die Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente ein Auszahlungsbetrag von 200 % des jeweiligen Zuteilungsbetrags.

#### Entwicklung Vergleichsindizes und TSR Heidelberg Materials-Aktie in %



#### Kursentwicklung Heidelberg Materials-Aktie in €



Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten Elemente der Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente pro Vorstandsmitglied:

### Zusammenfassung der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024

	1.000 €	Zielbetrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilte PSUs	Zielerreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs in €	Auszahlungsbetrag <sup>4)</sup>
Dr. Dominik von Achten <sup>1)</sup>	1.088		19.079		21.368		1.605	
René Aldach	313		5.485		6.143		625	
Kevin Gluskie <sup>2)</sup>	576		10.104		11.316		1.152	
Hakan Gurdal	480		57,00	8.427	112,00 %	9.438	128,07	961
Dr. Nicola Kimm	313		5.485		6.143		625	
Dennis Lenz	313		5.485		6.143		625	
Jon Morrish	564		9.891		11.078		1.128	
Chris Ward <sup>3)</sup>	444		7.786		8.720		888	
<b>Gesamt</b>	<b>4.089</b>		<b>71.742</b>		<b>80.351</b>			<b>7.608</b>

1) Zur Einhaltung der Maximalvergütung ist der Auszahlungsbetrag für Herrn Dr. Dominik von Achten auf 1.605 T€ begrenzt.

2) Zur Umrechnung des Langfristbonus in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs im Jahr 2021 (1,5751 AUD / EUR) herangezogen.

3) Zur Umrechnung des Langfristbonus in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs im Jahr 2021 (1,1830 USD / EUR) herangezogen.

4) Aufgrund der Zielerreichung von 200 % bei der Management-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024 ist die Auszahlung je Vorstandsmitglied auf 200 % des jeweiligen Zuteilungsbetrages begrenzt.

### Vergütungszusage / -entgelt

#### Beitragsorientierte Vergütungszusage

Vorstandsmitglieder, die seit 2019 neu- oder wiederbestellt wurden, erhalten grundsätzlich eine beitragsorientierte Vergütungszusage, unter der die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen jährlichen Vergütungsbeitrag 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 Vergütungskonto gutgeschrieben werden. Im Vergütungsfall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Einmalkapitalzahlung in Höhe des Werts des Vergütungskontos zum Zeitpunkt des Eintritts des Vergütungsfalls. Alternativ kann das

Vorstandsmitglied eine Verrentung des angesammelten Vergütungskapitals wählen. Die über die Dauer der Laufzeit der Zusage angesammelten Vergütungsbeiträge sind hierbei garantiert.

Im Geschäftsjahr 2024 verfügten Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads, Herr Hakan Gurdal, Frau Dr. Nicola Kimm, Herr Dennis Lenz und Herr Jon Morrish über eine beitragsorientierte Vergütungszusage. Aufgrund seines ruhestandsbedingten Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2023 und Wahl einer Einmalkapitalzahlung erhielt Herr Ernest Jelito im Jahr 2024 eine Zahlung in Höhe des Wertes seines im Rahmen seiner beitragsorientierten Vergütungszusage geführten Vergütungskontos.

### Vergütungsentgelt (Cash Allowance)

Alternativ zur Gewährung der beitragsorientierten Vergütungszusage kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern einen festen Geldbetrag zur privaten Einvorsorge gewähren (Vergütungsentgelt oder Cash Allowance).

Im Geschäftsjahr 2024 wurde eine solche Vereinbarung mit Herrn Roberto Callieri getroffen, der im Januar 2024 in den Vorstand eingetreten ist. Auch Herrn Chris Ward wird anstelle einer Pensionszusage ein jährliches Vergütungsentgelt in bar zur Verfügung gestellt, das zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge verwendet werden kann.

### Leistungsorientierte Vergütungszusage (Altzusage)

Die Pensionsverträge der vor 2019 berufenen Vorstandsmitglieder beinhalteten die Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt in Form eines Prozentsatzes des pensionsfähigen Einkommens. Der Prozentsatz betrug maximal 4 % je angefangenes Dienstjahr; die maximale Summe betrug 40 % des pensionsfähigen Einkommens. Das pensionsfähige Einkommen wurde für jedes Vorstandsmitglied einzelvertraglich vereinbart.

Bei Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds wurden diese leistungsorientierten Vergütungszusagen auf den Wert der Pensionsleistung zum Umstellungszeitpunkt festgeschrieben. Betroffene Vorstandsmitglieder verfügen deshalb zusätzlich zu ihrer beitragsorientierten Vergütungszusage über eine leistungsorientierte Vergütungszusage in Höhe der bis zum Zeitpunkt der Erteilung der beitragsorientierten Vergütungszusage erdienten Pensionsansprüche. Im Geschäftsjahr 2024 betraf dies die Herren Dr. Dominik von Achten, Hakan Gurdal, und Jon Morrish. Die leistungsorientierte Vergütungszusage von Kevin Gluskie wurde mit seinem Austritt zum

31. Januar 2024 vertragsgemäß durch eine Einmalzahlung in Höhe des Barwerts der Zusage zum Austrittszeitpunkt abgegolten.

### Vergütungsfall

Der Anspruch auf Vergütungsleistungen erfolgt sowohl für beitrags- als auch für leistungsorientierte Vergütungszusagen entweder:

- nach dem pensionsbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen (Eintritt des Vergütungsfalls erfolgt individuell zwischen dem 62. und dem 63. Lebensjahr) oder
- bei vorzeitiger Vertragsbeendigung aus vom be treffenden 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 Vergütungsfalls, erhalten die Witwe bzw. der Witwer sowie unterhaltsberechtigte Kinder Witwen- bzw. Waisengeld. Im Fall der leistungsorientierten Zusagen beträgt das Witwengeld 60 % und das Waisengeld 10 % des Ruhegehalts des Verstorbenen bzw. der Verstorbenen, solange gleichzeitig Witwengeld gezahlt wird. Sofern gleichzeitig kein Witwengeld gezahlt wird, beträgt das Waisengeld 20 % des Ruhegehalts des Verstorbenen bzw. der Verstorbenen. Im Fall der beitragsorientierten Zusagen geht der vollständige Anspruch auf das Vergütungsguthaben auf die Witwe oder den Witwer und hinterbliebene Kinder über.

## Dienstzeitaufwand und Barwerte der Pensionsansprüche

Der Dienstzeitaufwand sowie die Barwerte der bestehenden Pensionsansprüche zum 31. Dezember 2024 sind je Vorstandsmitglied in der folgenden Tabelle dargestellt:

### Pensionszusagen gem. IAS 19

	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsansprüche	
	2023	2024	2023	2024
1.000 €				
Dr. Dominik von Achten	359	417	11.464	11.579
René Aldach	164	179	613	959
Dr. Katharina Beumelburg	-	63	-	61
Axel Conrads	-	194	-	225
Kevin Gluskie	525	49	4.623	-
Hakan Gurdal	383	247	2.818	2.884
Dr. Nicola Kimm	214	153	605	863
Dennis Lentz	145	164	613	1.011
Jon Morrish	324	216	3.134	2.930
<b>Gesamt</b>	<b>2.115</b>	<b>1.682</b>	<b>23.871</b>	<b>20.512</b>

Sowohl die Dienstzeitaufwände wie auch die Barwerte der Pensionsansprüche hängen, neben der Höhe der zugesagten Leistung bzw. des zugesagten Beitrags, wesentlich von verschiedenen versicherungsmathematischen Parametern ab, beispielsweise vom jeweiligen Alter des Vorstandsmitglieds sowie vom aktuellen Zinsniveau.

## Eigeninvestment (Share Ownership)

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 erwerben 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 seine 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 ange rechnet.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Status des Eigeninvestments pro Vorstandsmitglied:

### Eigeninvestment (Share Ownership) der amtierenden Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024

	Ziel in % des festen Jahresgehalts	Wert der zum 31.12.2024 gehaltenen Aktien in % des festen Jahresgehalts	Status
Dr. Dominik von Achten	180 %	vollständig erbracht	182 %
René Aldach	100 %	In Aufbauphase	78 %
Dr. Katharina Beumelburg <sup>1)</sup>	100 %	In Aufbauphase	-
Roberto Callieri <sup>1)</sup>	100 %	In Aufbauphase	-
Axel Conrads <sup>1)</sup>	100 %	In Aufbauphase	94 %
Hakan Gurdal	100 %	vollständig erbracht	101 %
Dennis Lentz	100 %	In Aufbauphase	48 %
Jon Morrish	100 %	vollständig erbracht	129 %
Chris Ward	100 %	vollständig erbracht	139 %

1) Bislang sind keine Auszahlungen aus einem Langfristbonus erfolgt, der während der Vorstandstätigkeit gewährt wurde. Gemäß Vorstandsdienstvertrag bestand daher bislang keine Pflicht zum Aktienerwerb.

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

Im Geschäftsjahr 2024 waren für den Aufsichtsrat keine Gründe für die Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen ersichtlich, weshalb es weder zu einer Reduzierung noch zu einer Rückforderung variabler Vergütung seitens des Aufsichtsrats kam.

## Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

### Ausscheidungs-Bedingungen

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erfolgt die Auszahlung aus dem Jahresbonus und dem Langfristbonus nach den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Abrechnung oder Auszahlung erfolgt nicht. 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 wird im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK darauf geachtet, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Abfindungs-Cap). Die Berechnung des Abfindungs-Caps erfolgt auf Basis der Höhe der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf Basis der Höhe der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Ein Abfindungs-Cap wurde mit allen im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbart.

## Kontrollwechsel

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

### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Vorstandsmitglieder gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, nach welchem es den Vorstandsmitgliedern für die Dauer von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags untersagt ist, weder in selbstständiger noch in unselbstständiger oder in sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit Heidelberg Materials oder einem anderen Unternehmen von Heidelberg Materials in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Daneben ist den Vorstandsmitgliedern untersagt, während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ein solches Konkurrenzunternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied das zuletzt bezogene feste Jahresgehalt in gleichen monatlichen Teilbeträgen (Karenzentschädigung). Die Karenzentschädigung verringert sich, soweit das Vorstandsmitglied nach dem Ausscheiden Leistungen aus einer leistungsorientierten Pensionszusage erhält. Die Heidelberg Materials AG kann vor Beendigung des Anstellungsvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Im Jahr 2024 wurden Karenzentschädigungen an Herrn Kevin Gluskie (814 T€), Frau Dr. Nicola Kimm (200 T€) und Herrn Ernest Jelito (364 T€) gezahlt.

Abfindungszahlungen wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht geleistet.

## Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2024 haben die Mitglieder des Vorstands keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit erhalten. Klarstellend wird hinzugefügt, dass die Kosten der Vergütung von Herrn Dennis Lentz vor dem Hintergrund seiner Entsendung in die USA sowie von Herrn Chris Ward aufgrund seiner Rolle als CEO der Heidelberg Materials US, Inc. im Rahmen eines „Cost-Split“ zwischen der Heidelberg Materials AG und Heidelberg Materials US, Inc. aufgeteilt wurden. Die Kosten der Vergütung von Herrn Kevin Gluskie und Herrn Roberto Callieri wurden jeweils zwischen der Heidelberg Materials AG und der Heidelberg Materials Asia Pte. Ltd. aufgeteilt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

### Vergütung im Geschäftsjahr 2023 aktiver Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG dargestellt.

Diese umfasst alle Vergütungskomponenten, deren zugrundeliegender (ein- oder mehrjähriger) Erdienungs- oder Performancezeitraum im Geschäftsjahr vollständig abgeschlossen wurde, auch wenn die Auszahlung erst im nächsten Geschäftsjahr stattfindet.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG setzt sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- Das im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte feste Jahresgehalt
- Die im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen

- Die für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Cash Allowance im Fall von Herrn Roberto Callieri und Herrn Chris Ward

- Den für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten Jahresbonus gemäß Vergütungssystem 2024+ (Jahresbonus 2024), der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird

- Die mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 geendete Tranche 2022 der Management-Komponente, die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird

- Die mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 geendete Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente, die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird

Zusätzlich wird als Teil der Vorstandsvergütung der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2024 in den Tabellen ausgewiesen.

Neben den absoluten Vergütungshöhen enthalten die Tabellen zudem die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der gesamten gewährten und geschuldeten Vergütung.

### Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands		René Aldach Mitglied des Vorstands		Dr. Katharina Beumelburg Mitglied des Vorstands (seit 01.10.2024)		Roberto Callieri Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup> (seit 01.01.2024)		Axel Conrads Mitglied des Vorstands (seit 01.02.2024)		Kevin Gluskie Mitglied des Vorstands <sup>2)</sup> (bis 31.01.2024)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
<b>Festes Jahresgehalt</b>	<b>1.525</b>	<b>1.598</b>	<b>19 %</b>	<b>600</b>	<b>638</b>	<b>21 %</b>	<b>-</b>	<b>212</b>	<b>9 %</b>	<b>-</b>	<b>660</b>	<b>26 %</b>
<b>Nebenleistungen</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>0 %</b>	<b>15</b>	<b>189</b>	<b>6 %</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>686</b>	<b>26 %</b>
<b>Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>400</b>	<b>15 %</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>2.806</b>	<b>2.765</b>	<b>34 %</b>	<b>883</b>	<b>868</b>	<b>28 %</b>	<b>-</b>	<b>288</b>	<b>12 %</b>	<b>-</b>	<b>855</b>	<b>33 %</b>
Jahresbonus 2023	2.806	-		883	-		-	-		-	-	
Jahresbonus 2024	-	2.765		-	868		-	288		-	855	
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>2.175</b>	<b>3.864</b>	<b>47 %</b>	<b>584</b>	<b>1.375</b>	<b>45 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
Langfristbonus 2020–2022/2023	-	-		-	-		-	-		-	-	
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020–2023	0	-		-	-		-	-		-	-	0
Langfristbonus 2021–2023/2024	-	-		-	-		-	-		-	-	-
Management-Komponente Tranche 2021–2023	2.175	-		-	-		-	-		-	-	1.142
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021–2024	-	1.605		-	625		-	-		-	-	1.152
Langfristbonus 2022–2024/2025	-	-		-	-		-	-		-	-	-
Management-Komponente Tranche 2022–2024	-	2.259		584	750		-	-		-	-	1.163
<b>Sonstiges<sup>3)</sup></b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>1.900</b>	<b>79 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG</b>	<b>6.515</b>	<b>8.238</b>	<b>100 %</b>	<b>2.083</b>	<b>3.071</b>	<b>100 %</b>	<b>2.408</b>	<b>100 %</b>	<b>2.601</b>	<b>100 %</b>	<b>1.292</b>	<b>100 %</b>
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	359	417	-	164	179	-	-	63	-	-	194	525
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.874</b>	<b>8.655</b>	<b>-</b>	<b>2.247</b>	<b>3.250</b>	<b>-</b>	<b>2.471</b>	<b>-</b>	<b>2.601</b>	<b>-</b>	<b>1.486</b>	<b>4.379</b>

1) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Roberto Callieri werden von Heidelberg Materials Asia getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Roberto Callieri beinhalten neben der Kostenübernahme für einen Dienstwagen, eine Gruppenunfallversicherung und Heimflüge zudem eine Reiseerschweriszulage sowie die Kostenübernahme für eine Dienstwohnung.

2) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Kevin Gluskie werden von Heidelberg Materials Asia getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Herrn Gluskie beinhalten neben der Kostenübernahme für einen Dienstwagen, eine Gruppenunfallversicherung und Heimflüge zudem eine Reiseerschweriszulage sowie die Kostenübernahme für eine Dienstwohnung. Kevin Gluskie bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in Australischen Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2023 (1,6290 AUD/EUR) und 2024 (1,6402 AUD/EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2019: 1,5971 AUD/EUR, 31.12.2020: 1,5876 AUD/EUR) herangezogen.

3) Im Falle von Dr. Katharina Beumelburg enthält der Wert für 2024 eine Ausgleichszahlung als Kompensation für den Verlust langfristig variabler Vergütungsbestandteile ihres bisherigen Arbeitgebers. Im Falle von Herrn Kevin Gluskie beinhaltet der Wert für 2024 die folgenden, im jeweiligen Abschnitt des Vergütungsberichts beschriebenen Auszahlungen: Die vorzeitige Auszahlung des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2024 (0,1 Mio. €), eine Vorabauszahlung des Langfristbonus (1,7 Mio. €) sowie eine Abgeltung der bestehenden Pensionsansprüche in Höhe des zum Zeitpunkt des Austritts errechneten Barwerts der Pensionszusage (5,0 Mio. €).

**Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG**

ESG

€

←

	Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands			Dr. Nicola Kimm Mitglied des Vorstands (bis 31.08.2024)			Dennis Lenz Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>			Jon Morrish Mitglied des Vorstands			Chris Ward Mitglied des Vorstands <sup>2)</sup>			
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024		
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %																
<b>Festes Jahresgehalt</b>	<b>770</b>	<b>841</b>	<b>21 %</b>	<b>600</b>	<b>400</b>	<b>17 %</b>	<b>600</b>	<b>638</b>	<b>19 %</b>	<b>903</b>	<b>944</b>	<b>20 %</b>	<b>829</b>	<b>872</b>	<b>20 %</b>	
<b>Nebenleistungen</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>2 %</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>0 %</b>	<b>412</b>	<b>479</b>	<b>14 %</b>	<b>82</b>	<b>103</b>	<b>2 %</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>1 %</b>	
<b>Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>392</b>	<b>392</b>	<b>9 %</b>	
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>1.109</b>	<b>1.116</b>	<b>28 %</b>	<b>864</b>	<b>538</b>	<b>24 %</b>	<b>856</b>	<b>894</b>	<b>26 %</b>	<b>1.317</b>	<b>1.382</b>	<b>30 %</b>	<b>1.168</b>	<b>1.088</b>	<b>26 %</b>	
Jahresbonus 2023	1.109	-		864	-		856	-		1.317	-		1.168	-		
Jahresbonus 2024	-	1.116		-	538		-	894		-	1.382		-	1.088		
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>960</b>	<b>1.923</b>	<b>49 %</b>	<b>584</b>	<b>1.375</b>	<b>59 %</b>	<b>584</b>	<b>1.375</b>	<b>41 %</b>	<b>1.127</b>	<b>2.256</b>	<b>48 %</b>	<b>860</b>	<b>1.844</b>	<b>43 %</b>	
Langfristbonus 2020–2022 / 2023																
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2020–2023	0	-		0	-		-	-		-	-		0	-		
Langfristbonus 2021–2023 / 2024																
Management-Komponente Tranche 2021–2023	960	-		584	-		584	-		1.127	-		860	-		
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021–2024	-	961		-	625		-	625		-	1.128		-	888		
Langfristbonus 2022–2024 / 2025																
Management-Komponente Tranche 2022–2024	-	963		-	750		-	750		-	1.129		-	956		
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG</b>	<b>2.925</b>	<b>3.961</b>	<b>100 %</b>	<b>2.100</b>	<b>2.322</b>	<b>100 %</b>	<b>2.452</b>	<b>3.386</b>	<b>100 %</b>	<b>3.429</b>	<b>4.686</b>	<b>100 %</b>	<b>3.308</b>	<b>4.258</b>	<b>100 %</b>	
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	383	247	-	214	153	-	145	164	-	324	216	-	18	-		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.308</b>	<b>4.209</b>	<b>-</b>	<b>2.314</b>	<b>2.475</b>	<b>-</b>	<b>2.597</b>	<b>3.550</b>	<b>-</b>	<b>3.753</b>	<b>4.902</b>	<b>-</b>	<b>3.326</b>	<b>4.258</b>	<b>-</b>	

1) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lenz werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Herrn Lenz beinhalten neben der Kostenübernahme für einen Dienstwagen, eine Gruppenunfallversicherung und Heimflüge insbesondere entsendungsbedingte geldwerte Vorteile wie eine Auslandskrankenversicherung, sowie Umzugs-, Wohn-, Schul- und Lebenshaltungskosten.

2) 90 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus, sowie des Langfristbonus von Chris Ward werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 10 % trägt die Heidelberg Materials AG. Chris Ward bezieht seine Vergütung gemäß Anstellungsvertrag in US Dollar. Zur Umrechnung in Euro wurden jeweils die durchschnittlichen Wechselkurse der Jahre 2023 (1,0816 USD / EUR) und 2024 (1,0819 USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2019: 1,1213 USD / EUR, 31.12.2020: 1,2216 USD / EUR) herangezogen.

## Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG früherer Mitglieder des Vorstands setzt sich insbesondere aus Auszahlungen des Langfristbonus sowie Ruhegeld- und Übergangsgeldzahlungen zusammen.

### Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2022–2024/2025 für ehemalige Mitglieder des Vorstands

	Zielbetrag	Zielerreichung			<b>Auszahlungs- betrag</b>
		EBIT	ROIC	Gesamt	
1.000 €					
Ernest Jelito	453	200 %	200 %	200 %	906

### Zusammenfassung der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2021–2023/2024 für ehemalige Mitglieder des Vorstands

	Zielbetrag	Zuteilungs- kurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Zielerreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs in €	<b>Auszahlungs- betrag</b>
1.000 €							
Ernest Jelito	438	57,00	7.675	112,00 %	8.596	128,07	875
Dr. Lorenz Näger <sup>1)</sup>	458		8.041		9.006		917

1) Für Herrn Dr. Lorenz Näger enthält der Wert für 2024 eine Anrechnung einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2021–2023/2024 in Höhe von 458 T€.

Früheren Mitgliedern des Vorstands stehen, im Einklang mit den Ausführungen im **Abschnitt Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 geendete Tranchen**, außerdem Auszahlungen aus der Tranche 2022 der Management-Komponente sowie der Tranche 2021 der Kapitalmarkt-Komponente zu. Die Auszahlung der Tranchen erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2025.

### Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	<b>Ernest Jelito</b> Mitglied des Vorstands (bis 31. Dezember 2023) <sup>1)</sup>	<b>Andreas Kern</b> Mitglied des Vorstands (bis 30. Juni 2016)	<b>Dr. Lorenz Näger</b> Stellv. Vorsitzender des Vorstands (bis 31. August 2021) <sup>2)</sup>	<b>Dr. Bernd Scheifele</b> Vorsitzender des Vorstands (bis 31. Januar 2020)
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %	2024	2024	2024	2024
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>1.781</b> <b>36 %</b> — —	<b>917</b> <b>68 %</b> — —		
Langfristbonus 2021–2023/2024				
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021–2024	875	—	917	—
Langfristbonus 2022–2024/2025				
Management-Komponente Tranche 2022–2024	906	—	—	—
<b>Sonstiges</b>	<b>2.823</b> <b>57 %</b> — —	—	—	—
<b>Summe</b>	<b>4.604</b> <b>0</b> <b>0 %</b>	<b>917</b> <b>0</b> <b>0 %</b>	<b>0</b> <b>0</b> <b>0 %</b>	<b>0</b> <b>0</b> <b>0 %</b>
Ruhegeld- und Übergangszahlungen	364	7 %	341	100 %
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG</b>	<b>4.968</b> <b>100 %</b>	<b>341</b> <b>100 %</b>	<b>1.342</b> <b>100 %</b>	<b>1.023</b> <b>100 %</b>

1) Im Fall von Herrn Ernest Jelito enthalten die sonstigen Vergütungskomponenten eine Vorabzahlung des Langfristbonus 2023–2025/2026, die Auszahlung des Wertes seines im Rahmen seiner beitragsorientierten Versorgungszusage geführten Versorgungskontos, die Auszahlung der Karenzentschädigung, sowie Kosten für Steuerberatungsleistungen.

2) Im Fall von Herrn Dr. Lorenz Näger enthält der Wert für 2024 einen Betrag von 458 T€, der bereits im Zuge einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2021–2023/2024 im Jahr 2021 zur Auszahlung kam.

## Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

### Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Das derzeitige Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG hat der Aufsichtsrat zuletzt mit Beschluss vom 22. März 2023 durch Berücksichtigung des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses bei der Vergütung angepasst. Das angepasste Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG wurde von der Hauptversammlung 2023 mit 99,80 % Ja-Stimmen gebilligt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der Heidelberg Materials AG geregelt. Die Vergütung besteht aus Festbeträgen und Sitzungsgeldern. Jedes Mitglied erhält eine feste Vergütung in Höhe von 80.000 €, der Vorsitzende erhält das Zweieinhalfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbache. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine feste Vergütung von 25.000 € und die Mitglieder des Personalausschusses sowie die Mitglieder des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses von 20.000 €. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte.

Darüber hinaus wird für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, unabhängig davon, in welcher Form diese durchgeführt wird, ein Sitzungsgeld von 2.000 € gezahlt. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag oder an aufeinander folgenden Tagen stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat führen einen wesentlichen Teil ihrer Aufsichtsratsvergütung an das Erholungswerk der Belegschaft der Heidelberg Materials AG e.V. ab.

Am 29. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG beschlossen und wird dieses der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar:

### Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024

1.000 € / Anteil an Gesamtvergütung in %	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung				
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024			
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender)	200	200	80 %	45	29	12 %	20	20	8 %	265	249
Heinz Schmitt (stellv. Vorsitzender bis 16.05.2024)	120	45	61 %	45	17	23 %	22	12	16 %	187	74
Barbara Breuninger	80	80	56 %	25	38	27 %	20	24	17 %	125	142
Gunnar Groebler (Mitglied seit 16.05.2024)	-	50	71 %	-	13	18 %	-	8	11 %	-	71
Birgit Jochens (Mitglied bis 16.05.2024)	80	30	66 %	20	7	16 %	18	8	18 %	118	45
Katja Karcher (Mitglied seit 16.05.2024)	-	50	59 %	-	25	29 %	-	10	12 %	-	85
Ludwig Merckle	80	80	42 %	85	85	45 %	26	24	13 %	191	189
Luka Mucic	80	80	46 %	70	70	41 %	22	22	13 %	172	172
Markus Oleynik (Mitglied seit 16.05.2024)	-	50	67 %	-	15	20 %	-	10	13 %	-	75
Dr. Ines Ploss (Mitglied bis 31.10.2024)	80	67	59 %	40	33	29 %	18	14	12 %	138	114
Peter Riedel	80	80	54 %	45	45	30 %	20	24	16 %	145	149
Werner Schraeder (stellv. Vorsitzender ab 16.05.2024)	80	105	58 %	65	52	29 %	22	24	13 %	167	182
Margret Suckale	80	80	54 %	45	45	30 %	26	24	16 %	151	149
Dr. Sopna Sury	80	80	58 %	20	45	32 %	14	14	10 %	114	139
Anna Toborek-Kacar (Mitglied seit 01.11.2024)	-	13	75 %	-	2	14 %	-	2	11 %	-	18
Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl (Mitglied bis 16.05.2024)	80	30	57 %	40	15	28 %	18	8	15 %	138	53
<b>Gesamt</b>	<b>1.120</b>	<b>1.121</b>	<b>59 %</b>	<b>545</b>	<b>537</b>	<b>28 %</b>	<b>246</b>	<b>248</b>	<b>13 %</b>	<b>1.911</b>	<b>1.906</b>

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Einklang mit den Vorgaben des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigt die nachfolgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven und früheren Vorstandsmitglieder auf Basis der ge-

währten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Beschäftigten im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Für den Kreis der Beschäftigten wurde die Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG exklusive des Vorstands berücksichtigt.

### Entwicklung der Direktvergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der durchschnittlichen Direktvergütung der Belegschaft der Heidelberg Materials AG

	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
<b>1.000 €</b>									
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Ergebnis des laufenden Geschäftsbetriebs vor Abschreibungen in Mio €	3.707	5 %	3.875	-4 %	3.739	-4 %	4.258	6 %	4.499
Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss in Mio €	-2.139	(-182 %) <sup>1)</sup>	1.759	-9 %	1.597	17 %	1.865	-4 %	1.782
Jahresüberschuss / -fehlbetrag der Heidelberg Materials AG nach HGB in Mio €	-86	(-556 %) <sup>1)</sup>	392	-34 %	257	214 %	806	-2 %	787
<b>Beschäftigte<sup>2)</sup></b>									
Durchschnitt	71	4 %	74	-3 %	72	7 %	77	4 %	80
<b>Im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Dominik von Achten (Vorsitzender) <sup>3)</sup>	5.104	10 %	5.606	4 %	5.850	11 %	6.515	26 %	8.238
René Aldach <sup>4)</sup>	-	-	502	178 %	1.395	49 %	2.083	47 %	3.071
Dr. Katharina Beumelburg <sup>5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	2.408
Roberto Callieri	-	-	-	-	-	-	-	-	2.601
Axel Conrads	-	-	-	-	-	-	-	-	1.292
Kevin Gluskie <sup>6)</sup>	3.277	15 %	3.766	-1 %	3.728	3 %	3.854	141 %	9.277
Hakan Gurdal	2.430	18 %	2.856	-6 %	2.697	8 %	2.925	35 %	3.961
Dr. Nicola Kimm <sup>7)</sup>	-	-	565	153 %	1.432	47 %	2.100	11 %	2.322
Dennis Lenz <sup>4)</sup>	-	-	528	220 %	1.691	45 %	2.452	38 %	3.386
Jon Morrish	3.109	10 %	3.415	-6 %	3.209	7 %	3.429	37 %	4.686
Chris Ward	2.152	32 %	2.850	13 %	3.216	3 %	3.308	29 %	4.258

**Entwicklung der Direktvergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der durchschnittlichen Direktvergütung der Belegschaft der Heidelberg Materials AG**

1.000 €	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Ernest Jelito <sup>8)</sup>	1.736	44 %	2.502	3 %	2.575	22 %	3.150	58 %	4.968
Dr. Lorenz Näger <sup>9)</sup>	3.544	81 %	6.407	-63 %	2.355	-24 %	1.792	-25 %	1.342
Dr. Bernd Scheifele <sup>10)</sup>	2.439	67 %	4.063	-71 %	1.163	-12 %	1.023	0 %	1.023
Dr. Albert Scheuer <sup>11)</sup>	743	17 %	873	-68 %	280	-	-	-	-
Andreas Kern	-	-	-	-	-	-	199	71 %	341
<b>Aufsichtsratsmitglieder<sup>12)</sup></b>									
Fritz-Jürgen Heckmann (Vorsitzender) <sup>13)</sup>	251	9 %	273	-62 %	105	-	-	-	-
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender) <sup>14)</sup>	-	-	-	-	167	59 %	265	-6 %	249
Heinz Schmitt (stellv. Vorsitzender) <sup>15)</sup>	175	9 %	191	-4 %	183	2 %	187	-61 %	74
Barbara Breuninger	117	9 %	127	-3 %	123	2 %	125	13 %	142
Gunnar Groebler <sup>16)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	71
Birgit Jochens <sup>17)</sup>	112	9 %	122	-8 %	112	5 %	118	-61 %	45
Katja Karcher <sup>16)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	85
Ludwig Merckle	157	10 %	173	-2 %	169	13 %	191	-1 %	189
Tobias Merckle	90	9 %	98	-64 %	35	-	-	-	-
Dr. Sopna Sury	-	-	-	-	57	100 %	114	22 %	139
Luka Mucic	160	10 %	176	-5 %	168	2 %	172	0 %	172
Markus Oleynik <sup>16)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	75
Dr. Ines Ploss <sup>18)</sup>	112	9 %	122	-8 %	112	23 %	138	-17 %	114
Peter Riedel	117	9 %	127	-3 %	123	18 %	145	3 %	149
Werner Schraeder (stellv. Vorsitzender) <sup>19)</sup>	137	10 %	151	-5 %	143	17 %	167	9 %	182
Margret Suckale	135	13 %	153	-3 %	149	1 %	151	-1 %	149
Anna Toborek-Kacar <sup>20)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	18
Univ.-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl <sup>17)</sup>	88	14 %	100	-8 %	92	50 %	138	-62 %	53

1) Mathematisch ermittelte Veränderung; eingeschränkte Interpretationsfähigkeit durch Vorzeichenwechsel innerhalb der Referenzwerte.

2) Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG inkl. Top- und Senior-Management exkl. Vorstand (auf Vollzeitbasis).

3) Vorsitzender des Vorstands seit 01.02.2020

4) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2021

5) Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024

6) Mitglied des Vorstands bis 31.01.2024

7) Mitglied des Vorstands von 01.09.2021 bis 31.08.2024

8) Mitglied des Vorstands bis 31.12.2023

9) Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands bis 31.08.2021

10) Vorsitzender des Vorstands bis 31.01.2020

11) Mitglied des Vorstands bis 05.08.2019

12) Einzelne Beträge können durch unterjährige Ein- und Austritte sowie wechselnde Ausschusstätigkeiten schwanken.

13) Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12.05.2022

14) Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 12.05.2022

15) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 16.05.2024

16) Mitglied des Aufsichtsrats seit 16.05.2024

17) Mitglied des Aufsichtsrats bis 16.05.2024

18) Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.10.2024

19) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 16.05.2024

20) Mitglied des Aufsichtsrats seit 01.11.2024

# Prüfungsvermerk des Wirtschafts- prüfers

An die Heidelberg Materials AG, Heidelberg

Wir haben den zur Erfüllung des §162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Heidelberg Materials AG, Heidelberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des §162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten

deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungs-handlungen, um Prüfungs-nachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsyste, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsyste des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungs-nachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Heidelberg Materials AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage-

und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 21. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Tilgner  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christoph Schudok  
Wirtschaftsprüfer