

Vergütungsbericht

304 Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

336 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers



Strategie 2030

Value Creation

Wir wollen nachhaltigen Wert für unsere Kunden und Aktionäre schaffen und streben beschleunigtes Wachstum und Steigerung der Profitabilität an.

Wie wir Werte schaffen

Vergütungsbericht für das Geschäfts- jahr 2025

Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Heidelberg Materials AG dar. Der Vergütungsbericht beinhaltet die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 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 2025

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025

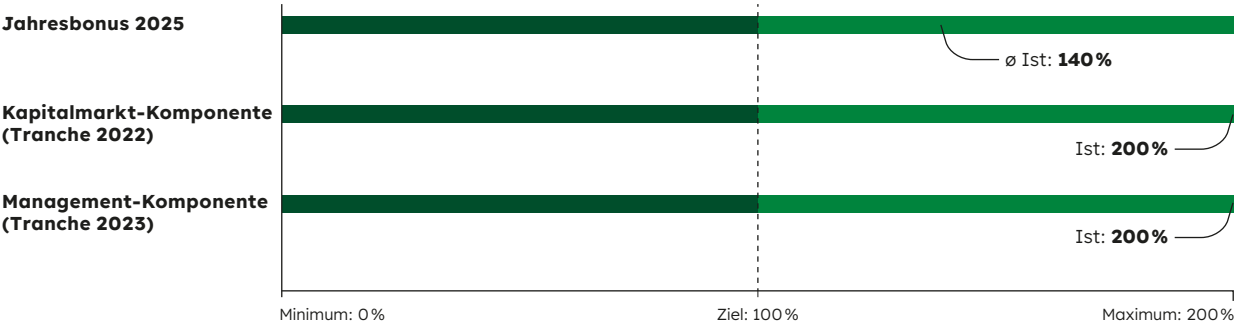
Heidelberg Materials hat das Geschäftsjahr 2025 trotz weltwirtschaftlicher und geopolitischer Herausforderungen erfolgreich abgeschlossen.

Die sehr gute Geschäftsentwicklung von Heidelberg Materials im Geschäftsjahr 2025 spiegelt sich auch in der Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung wider. Das Ergebnis beim um Sondereffekte bereinigten Jahresüberschuss sowie die Reduzierung der CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr trugen zur positiven Zielerreichung beim Jahresbonus bei. Unter Berücksichtigung der gleichgewichteten Zielerreichung aus der Group Performance und den Nachhaltigen

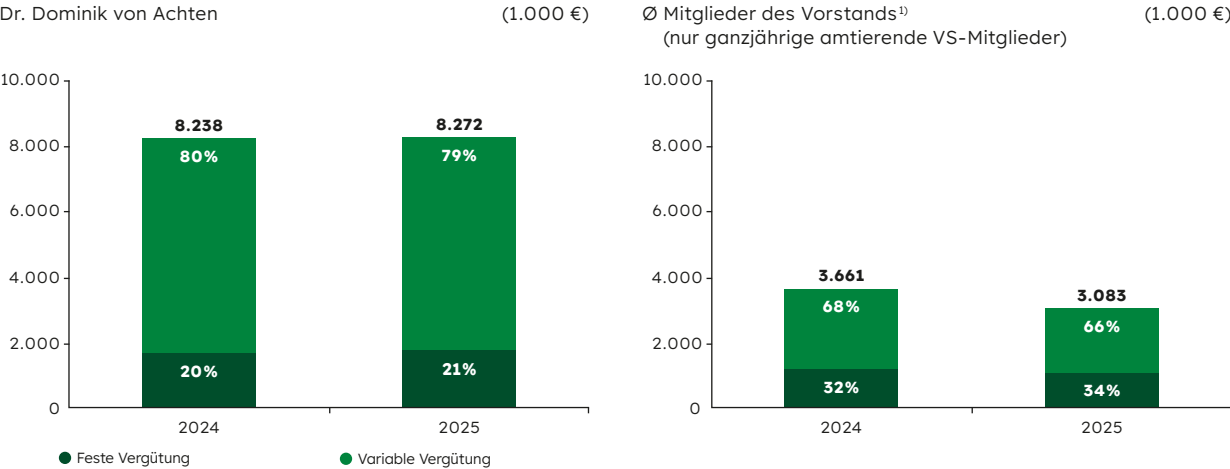
Strategiezielen ergibt sich im Durchschnitt eine Zielerreichung für den Jahresbonus 2025 in Höhe von 140 %.

Bei der Management-Komponente des Langfristbonus 2023–2025 / 2026 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 200 % bei der am relativen Total Shareholder Return (TSR) der Heidelberg Materials-Aktie orientierten Kapitalmarktkomponente des Langfristbonus 2022–2024 / 2025 nieder.

Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025



Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025



1) Ohne Vorstandsvorsitzenden

Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Heidelberg Materials AG hat die zum 31. Januar 2025 auslaufende Bestellung des Vorstandsvorsitzenden Dr. Dominik von Achten bereits am 20. März 2024 um drei Jahre bis zum 31. Januar 2028 verlängert. Es gab im Geschäftsjahr 2025 keine personellen Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands.

Vergütungsbericht 2024

Gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde

der Vergütungsbericht 2024 der Hauptversammlung 2025 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 91,83 % 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. Der Vergütungsbericht 2024 ist unter folgendem Link abrufbar: www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das derzeit gültige 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. Das Vergütungssystem 2024+ ist unter folgendem Link abrufbar: www.heidelbergmaterials.com/de/corporate-governance.

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 nichtfinanzielle 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.

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 der Belegschaft der Heidelberg Materials AG.

Mit Hilfe des horizontalen Vergleichs wird die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung überprüft. Die Auswahl der Vergleichsunternehmen orientiert sich an der Größe und der internationalen Tätigkeit von Heidelberg Materials, ebenso wie an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie den Zukunftsaussichten. Als Vergleichsunternehmen für den horizontalen Vergleich wurden zuletzt die Unternehmen des deutschen Leitindex DAX 40 herangezogen. Zur Berücksichtigung 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 der Heidelberg Materials AG 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 2021 bis 2025. 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 Zieldirektvergütung¹⁾ des Vorstands und der Belegschaft der Heidelberg Materials AG

1.000 €	2021	Veränderung 2022/2021	2022	Veränderung 2023/2022	2023	Veränderung 2024/2023	2024	Veränderung 2025/2024	2025
Vorstand	2.607,8	-0,7 %	2.590,5	0,8 %	2.610,6	5,1 %	2.744,8	1,0 %	2.773,4
Top- und Senior-Management ²⁾	236,3	-1,0 %	233,9	8,0 %	252,6	-1,8 %	248,1	4,2 %	258,6
Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG ³⁾	64,3	-2,2 %	62,9	6,0 %	66,6	3,9 %	69,2	1,1 %	70,0

1) Festeinkommen (inkl. 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld), Jahresbonus (Ziel 100 %) und Langfristbonus (Ziel 100 %) auf Vollzeitbasis.
2) 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.
3) Einschließlich Top- und Senior-Management, exklusive Vorstand.

1) Ohne Vorstandsvorsitzenden

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.

In den Geschäftsjahren 2025 und 2024 stellen sich die Zielvergütungen der aktiven Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

Zielvergütung

	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 ¹⁾		Axel Conrads Mitglied des Vorstands (seit 01.02.2024)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
1.000 €										
Festes Jahresgehalt	1.598	1.700	638	715	212	847	660	660	550	600
Nebenleistungen	10	11	189	190	8	16	686	663	8	16
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-	-	-	-	-	400	400	-	-
Einjährige variable Vergütung	1.598	1.700	511	572	170	678	528	528	439	480
Jahresbonus 2024	1.598	-	511	-	170	-	528	-	439	-
Jahresbonus 2025	-	1.700	-	572	-	678	-	528	-	480
Mehrjährige variable Vergütung	2.397	2.550	798	894	266	1.059	825	825	688	750
Langfristbonus 2024–2027	2.397	-	798	-	266	-	825	-	688	-
Langfristbonus 2025–2028	-	2.550	-	894	-	1.059	-	825	-	750
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	417	424	179	178	63	188	-	-	194	196
Gesamtvergütung	6.021	6.386	2.315	2.548	719	2.788	3.099	3.076	1.879	2.042

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.

Zielvergütung

	Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands		Dennis Lentz Mitglied des Vorstands ²⁾		Jon Morrish Mitglied des Vorstands		Chris Ward Mitglied des Vorstands ³⁾	
1.000 €	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Festes Jahresgehalt	841	847	638	715	944	948	872	868
Nebenleistungen	81	51	479	467	103	52	62	69
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-	-	-	-	-	392	375
Einjährige variable Vergütung	672	678	511	572	755	759	698	695
Jahresbonus 2024	672	-	511	-	755	-	698	-
Jahresbonus 2025	-	678	-	572	-	759	-	695
Mehrjährige variable Vergütung	1.051	1.059	798	894	1.180	1.185	1.068	1.185
Langfristbonus 2024–2027	1.051	-	798	-	1.180	-	1.068	-
Langfristbonus 2025–2028	-	1.059	-	894	-	1.185	-	1.185
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	247	234	164	165	216	164	-	-
Gesamtvergütung	2.892	2.868	2.590	2.813	3.199	3.108	3.092	3.191

2) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lentz werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG.
3) 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 2024 (1,0819 USD / EUR) und 2025 (1,1304 USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2023: 1,1039 USD / EUR; 31.12.2024: 1,0354 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 2025 zugesagte Vergütung gelten im Rahmen der Maximalvergütung die Bestimmungen aus dem Vergütungssystem 2024+. Über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 wird daher nach Ende der Laufzeit der Tranche 2025 des Langfristbonus im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet. Falls die Auszahlung aus dem Langfristbonus dazu führt, dass die Maximalvergütung überschritten wird, wird der Zahlungsbetrag für die betroffenen Vorstandsmitglieder entsprechend gekürzt und die Einhaltung der Maximalvergütung sichergestellt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 sind alle im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Vergütungskomponenten gewährt und geschuldet. Für im Geschäftsjahr

2022 zugeteilte Vergütung gelten im Rahmen der Maximalvergütung die Bestimmungen des Vergütungssystems 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 Vorstandsverträgen, die seit dem Geschäftsjahr 2020 geschlossen wurden, sind absolute Obergrenzen (exklusive Nebenleistungen und jährlichem Dienstzeitaufwand der Pensionszusage) für die Vergütung definiert. Für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lentz gilt für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilte Vergütung eine Maximalvergütung von 3.245.000 €. Für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden wurde die entsprechende Maximalvergütung durch individualvertragliche Regelungen auf 8.100.822 € festgelegt. Dies entspricht 156 % der Zieldirektvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und 177 % der Zieldirektvergütung für Herrn René Aldach, Frau Dr. Nicola Kimm und Herrn Dennis Lentz.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Einhaltung der Maximalvergütung individualisiert für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder dar:

Ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands	René Aldach Mitglied des Vorstands	Kevin Gluskie Mitglied des Vorstands ¹⁾ (bis 31.01.2024)	Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands	Ernest Jelito Mitglied des Vorstands (bis 31.12.2023)	Dr. Nicola Kimm Mitglied des Vorstands (bis 31.08.2024)	Dennis Lentz Mitglied des Vorstands	Jon Morrish Mitglied des Vorstands	Chris Ward Mitglied des Vorstands ²⁾
1.000 € / Anteil in %	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025	2022 – 2025
Festes Jahresgehalt 2022	1.469	600	960	770	719	600	600	903	819
Einjährige variable Vergütung	2.394	782	1.170	973	901	749	765	1.134	1.000
Jahresbonus 2022	2.394	782	1.170	973	901	749	765	1.134	1.000
Mehrjährige variable Vergütung	4.238	1.500	2.326	1.925	1.813	1.500	1.500	2.258	1.914
Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025									
Management-Komponente Tranche 2022 – 2024	2.259	750	1.163	963	906	750	750	1.129	956
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022 – 2025	1.978	750	1.163	963	907	750	750	1.129	957
Summe der Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2022	8.101	2.882	4.456	3.668	3.433	2.849	2.865	4.295	3.732
Zieldirektvergütung 2022	5.201	1.830	2.928	2.349	2.200	1.830	1.830	2.754	2.506
Ausbezahlte Vergütung für 2022 in % der Zielvergütung	156 %	158 %	152 %	156 %	156 %	156 %	157 %	156 %	149 %
Maximalvergütung in % der Zielvergütung	156 %	177 %	184 %	184 %	177 %	177 %	177 %	177 %	177 %
Festgelegte Maximalvergütung für 2022	8.101	3.245	5.388	4.321	3.901	3.245	3.245	4.883	4.443
Maximalvergütung eingehalten	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja

1) Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs des Jahres 2022 (1,5169 AUD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,5647 AUD / EUR) herangezogen.
2) Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs des Jahres 2022 (1,0536 USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,1370 USD / EUR) herangezogen.

Die Maximalvergütung wurde für alle im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten. Bei Herrn Dr. Dominik von Achten wird zur Einhaltung der Maximalvergütung eine Kürzung der Auszahlung der Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025 um 288.198 € vorgenommen.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 zugesagten Vergütungskomponenten basieren, bis auf den Langfristbonus, auf dem Vergütungssystem 2024+. Lediglich der für das Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommende Langfristbonus wurde noch unter dem Vergütungssystem 2021 zugesagt. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten im Rahmen des aktuellen Vergütungssystems 2024+.

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 Marktüblichkeit sowie die Angemessenheit der Vergütung im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft sicherzustellen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das feste Jahresgehalt des Vorstandsmitglieds Chris Ward im Zuge einer vertraglich vereinbarten, turnusmäßigen Überprüfung um 6,0 % angepasst. Seit der letzten Anpassung im September 2023 entspricht dies einer jährlichen Steigerungsrate von 3,6 %. Diese Anpassung reflektiert die erwarteten Gehaltsentwicklungen für 2025 sowie den starken Wettbewerb um Führungskräfte in Nordamerika. Im Vergleich dazu lag die durchschnittliche jährliche Gehaltssteigerungsrate der Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG über die

Wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems 2024+

Komponente	Vergütungssystem 2024+															
Festes Jahresgehalt	– Festes Jahresgehalt, das in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird															
Nebenleistungen	– Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen															
Versorgungszusage/-entgelt	– Beitragsorientierte Zusage – Alternativ: Versorgungsentgelt (Cash Allowance)															
Jahresbonus	– Plantyp: Zielbonus – Begrenzung: 200 % des Zielbetrags <table><tr><th>Group Performance</th><th>Nachhaltige Strategieziele</th></tr><tr><td>– Jahresüberschuss – CO₂-Komponente</td><td>– Health & Safety – Free Cashflow – Nachhaltige Umsätze – Individuelles Ziel</td></tr><tr><td>50 %</td><td>50 %</td></tr></table>		Group Performance	Nachhaltige Strategieziele	– Jahresüberschuss – CO ₂ -Komponente	– Health & Safety – Free Cashflow – Nachhaltige Umsätze – Individuelles Ziel	50 %	50 %								
Group Performance	Nachhaltige Strategieziele															
– Jahresüberschuss – CO ₂ -Komponente	– Health & Safety – Free Cashflow – Nachhaltige Umsätze – Individuelles Ziel															
50 %	50 %															
Langfristbonus	– Plantyp: Performance Share Plan – Laufzeit: 4 Jahre – Begrenzung: 225 % des Zielbetrags <table><tr><th colspan="4">Group Performance</th></tr><tr><td>EBIT</td><td>ROIC</td><td>Relativer TSR</td><td>ESG-Ziele</td></tr><tr><td>25 %</td><td>25 %</td><td>25 %</td><td>25 %</td></tr></table>				Group Performance				EBIT	ROIC	Relativer TSR	ESG-Ziele	25 %	25 %	25 %	25 %
Group Performance																
EBIT	ROIC	Relativer TSR	ESG-Ziele													
25 %	25 %	25 %	25 %													
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															
Maximalvergütung	– 11 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden – 6 Mio € für Ordentliche Vorstandsmitglieder – 6,5 Mio USD für Vorstandsmitglieder, deren Vergütung vertraglich in USD festgelegt ist															
Malus & Clawback	– Compliance-Malus und -Clawback – Performance-Clawback															

Jahre 2023 bis 2025 bei 3,7 %. Im Einklang mit dem beschriebenen Vorgehen wurde im Zuge dieser Anpassungen auch die Angemessenheit der Vergütung von Herrn Chris Ward überprüft. Die Maximalvergütung nach § 87a AktG wurde nicht angepasst.

Die festen Jahresgehälter der übrigen Vorstandsmitglieder blieben im Geschäftsjahr 2025 unverändert.

Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen der Vorstandsmitglieder bestanden im Geschäftsjahr 2025 aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen und Fahrdienstleistungen, Kosten für Heimflüge, Steuerberatungskosten, Umzugskosten, Wohnung und Schulleistungen, Reiseerschwerbiszulagen, Steuererstattungen für Vorjahres sowie aus Versicherungsleistungen, einzelvertraglich vereinbarten Mitgliedsbeiträgen und entsendungsbedingten Zusatzleistungen. Zu den entsendungsbedingten Zusatzleistungen gehörten eine Auslandsrankenversicherung sowie Umzugs- und Lebenshaltungskosten.

Weitere Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 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 nichtfinanzieller 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
Jahresbonus			
Jahresüberschuss	●	●	●
CO ₂ -Komponente	●	●	●
Health & Safety	●	●	●
Free Cashflow	●	●	●
Steigerung nachhaltiger Umsätze	●	●	●
Individuelles Ziel	○	○	○
Langfristbonus			
EBIT	●	●	●
ROIC	●	●	●
Relativer TSR	●	●	●
ESG-Ziel	○	○	●

● Zutreffend

○ Teilweise zutreffend

● Nicht zutreffend

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.

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat bei der Bewertung der individuellen Ziele im Jahresbonus teilweise Gebrauch von seinem Ermessensspielraum gemacht. Die Anwendung dieses Ermessens wird im Abschnitt Jahresbonus beschrieben. Beim Langfristbonus wurde, wie auch in den Vorjahren, kein Gebrauch von der Möglichkeit diskretionärer Anpassungen 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 zeitanteilig 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 CO₂-Komponente bemessen. Die Zielerreichung ergibt sich aus der Multiplikation der Zielerreichung beim Jahresüberschuss mit der CO₂-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 Geschäftsjahres einen Zielkorridor sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 2.018 Mio € bis 2.038 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 1.818 Mio € und die Obergrenze auf 2.205 Mio € festgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Ist-Wert des den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnenden Jahresüberschusses inklusive der Bereinigungen um vergütungsrelevante Sondereffekte 2.099,2 Mio €. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 137 %.

Folgende Bereinigungen wurden berücksichtigt:

- Nicht aktivierungsfähige Aufwendungen für Software-Projekte in Höhe von 22,8 Mio € wurden addiert
- Verluste im Zusammenhang mit dem Erwerb der 62,62 % ausstehenden Anteile an Asment de Téma-ra S.A. (Marokko), die sich aus der Neubewertung

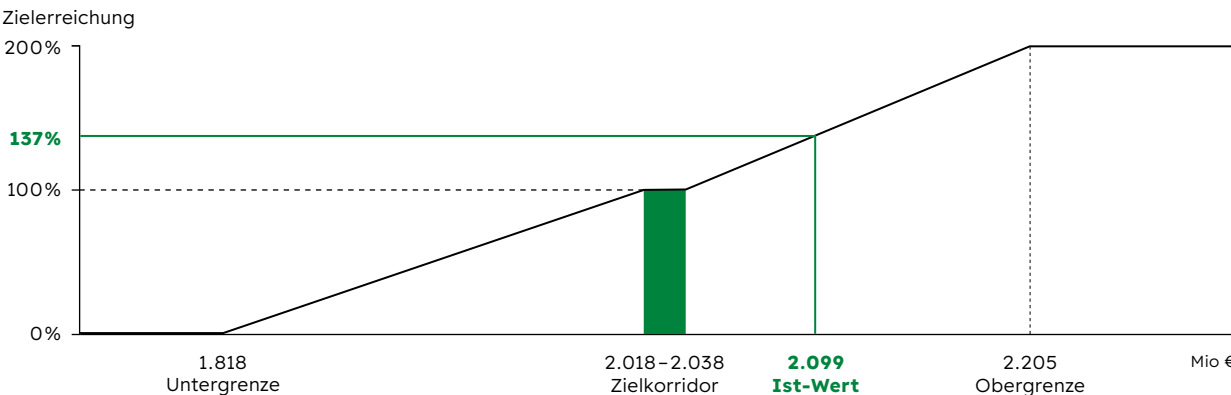
des zuvor gehaltenen Anteils ergaben, wurden in Höhe von 38 Mio € addiert

- Restrukturierungsaufwendungen für die „Transformation Accelerator“ Initiative in Höhe von 48,4 Mio € wurden addiert
- Wertminderungen des Geschäfts- und Firmenwertes für die Nordic Precast Group in Höhe von 59,5 Mio € wurden addiert
- Wertminderungen auf Anlagen im Bau für Projekte in Deutschland, Schweden und den USA, deren Realisierbarkeit mit hohen Unsicherheiten behaftet ist, wurden in Höhe von 54,1 Mio € addiert
- Gewinne aus der Veräußerung sowie der Neubewertung der zurückbehaltenen Anteile an PT Mortar Prakarsa Utama (Indonesien) wurden in Höhe von 33,4 Mio € subtrahiert
- Auflösungen von Steuerrückstellungen für Vorjahre in Höhe von 28 Mio € wurden subtrahiert

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



CO₂-Komponente

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

Die Methodik zur Berechnung der CO₂-Komponente basiert auf einer internen Definition für die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement (Scope 1). Diese berücksichtigt die CO₂-Emissionen der wesentlichen Prozessschritte der Zementherstellung. Dazu gehören u.a. der Roh- und Brennstoffverbrauch sowie die Klinkerproduktion und -mahlung. Die CO₂-Emissionen des zugekauften Klinkers werden ebenfalls berücksichtigt. Im Einklang mit der Bilanzierungsmethode des EU ETS wird der Biomasseanteil der verwendeten alternativen Brennstoffe als CO₂-neutral betrachtet.

Um die Vergleichbarkeit mit maßgeblichen Wettbewerbern zu gewährleisten, berichtet Heidelberg Materials im **Kapitel Nachhaltigkeitsbericht im Geschäftsbericht 2025** über die CO₂-Emissionen gemäß den Leitlinien des CO₂-Protokolls der Global Cement and Concrete Association (GCCA) (Spezifische Netto-CO₂-Emissionen pro Tonne zementartigem Material, Scope 1). Im Vergleich zur internen Definition werden für die Netto-CO₂-Emissionen die gesamten alternativen Brennstoffe als CO₂-neutral berücksichtigt und nicht nur deren Biomasseanteil. Daher sind die CO₂-Emissionen gemäß der internen Definition höher als die nach dem GCCA-Standard berechneten.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Methodik zur Berechnung der CO₂-Komponente ab dem Geschäftsjahr 2026 an die Leitlinien des CO₂-Protokolls der GCCA anzugleichen, um einen Gleichklang zwischen der Vorstandsvergütung einerseits und der Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht andererseits herzustellen.

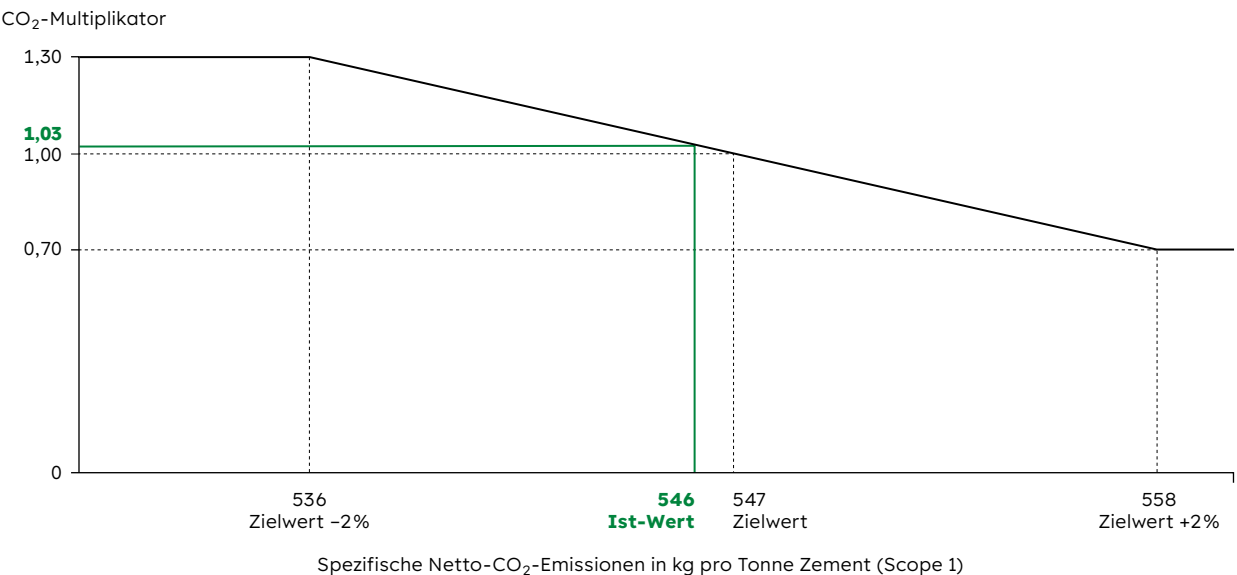
Die CO₂-Komponente ist als Multiplikator ausgestaltet, der zwischen 0,7 und 1,3 liegen kann (CO₂-Multiplikator). Für die Bestimmung des CO₂-Multiplikators legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Zement fest, der aus der langfristigen CO₂-Roadmap von Heidelberg Materials und der aktuellen CO₂-Performance abgeleitet ist.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 547 kg CO₂ 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 CO₂-Multiplikator zwischen 1,3 (bei –2,0 %: Obergrenze) und 0,7 (bei +2,0 %: Untergrenze).

Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Ist-Wert der CO₂-Emissionen 546 kg CO₂ pro Tonne Zement. Hieraus ergibt sich ein CO₂-Multiplikator von 1,03. Die folgende Grafik stellt die Zielerreichung der CO₂-Komponente dar:

CO₂-Komponente



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 2025 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 2025 hat der Aufsichtsrat die Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele wie folgt festgelegt:

Gewichtung der Nachhaltigen Strategieziele für das Geschäftsjahr 2025

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

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 2025 konkrete Zielsetzungen zur Senkung der Unfallhäufigkeitsrate festgelegt. Überprüft wird dabei sowohl die relative Veränderung der Unfallhäufigkeitsrate im Vergleich zum Vorjahr als auch die absolute Unfallhäufigkeitsrate. 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 2025 wurden die konkreten Zielsetzungen nach Vorstandsressort bzw. Geschäftsbereich differenziert. Während sich das Ziel für die Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Dominik von Achten, Herrn René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg und Herrn Axel Conrads auf Konzernebene 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 Lentz wurde im Geschäftsjahr 2025 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 2025 lag die Unfallhäufigkeitsrate im Konzerngebiet Afrika-Mittelmeerraum-Westasien bei rund 0,7. In den Konzerngebieten Asien und Nordamerika konnte die Unfallhäufigkeitsrate gegenüber 2024 um 46 % bzw. 63 % reduziert werden. In Europa lag die Unfallhäufigkeitsrate über 2,5. 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 2025 betragen dementsprechend zwischen 0 % 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 Cashflow 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 Son-

dereffekte berücksichtigt, die auch beim Jahresüberschuss bereinigt werden. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 0 % bis 200 % festgelegt, wobei eine Erreichung des im operativen Plan für das Geschäftsjahr 2025 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 Vorstandsmitglieder konzernweit (Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads, Herr Dennis Lentz) 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 2025 betragen zwischen 115 % 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 2025 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 2025 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 Vorstandsmitglieder konzernweit (Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads und Herr Dennis Lentz) oder auf Geschäftsbereichsebene (Herr Roberto Callieri, Herr Hakan Gurdal, Herr Jon Morrish und Herr Chris Ward).

Im Geschäftsjahr 2025 konnten die nachhaltigen Umsätze auf Gruppenebene sowie in den Konzerngebieten Asien und Europa um mehr als den in der operativen Planung vorgesehenen Anstieg gesteigert werden. In den Konzerngebieten Afrika-Mittelmeerraum-Westasien und Nordamerika lag die Steigerung der nachhaltigen Umsätze unter dem Planwert. Die individuellen Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder für das Nachhaltige Strategieziel „Steigerung nachhaltiger Umsätze“ im Geschäftsjahr 2025 betragen zwischen 35 % 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 2025 werden im Folgenden tabellarisch dargestellt:

Individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder		2025
Dr. Dominik von Achten	Unternehmensperformance – Inbetriebnahme Brevik und Kommerzialisierung von evoZero (40 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative (30 %) – M&A-Wachstum (30 %)	154 %
René Aldach	Strategische Projekte & Performanceverbesserung Australien – Australische M&A-Projekte (40 %) – Strategische Projekte (30 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative (30 %)	129 %
Dr. Katharina Beumelburg	Förderung der Kommerzialisierung und des Anteils von nachhaltigem Zement – Kommerzialisierung von evoZero (40 %) – Steigerung der alternativen Brennstoffrate (30 %) – Senkung des Klinkeranteils (30 %)	111 %
Roberto Callieri	Transformation Asien – Strategische Projekte Indonesien (30 %) – Strategische Projekte Indien (40 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative Asien (30 %)	160 %
Axel Conrads	Programme, Projekte und Automatisierung – Durchführung von Programmen (40 %) – Durchführung von Großprojekten (40 %) – Realisierung von Automatisierungspotenzialen (20 %)	141 %
Hakan Gurdal	Portfoliooptimierung und Effizienz Afrika-Mittelmeerraum-Westasien – M&A-Portfoliooptimierung (40 %) – Strategische Projekte Kasachstan (30 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative Afrika-Mittelmeerraum-Westasien (30 %)	166 %
Dennis Lentz	Digitale Transformation – ERP-Transformation (50 %) – Command Alkon (15 %) – Aufbau ferngesteuerter Remote-Anlagen (15 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative Digital (20 %)	153 %
Jon Morrish	Geschäftstransformation Europa – M&A-Beitrag Recycling Europa (30 %) – Kommerzialisierung von evoZero in Europa (30 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative Europa (40 %)	110 %
Chris Ward	Transformationsprojekte in Nordamerika – M&A-Wachstum in Nordamerika (40 %) – Strategische Projekte Nordamerika (20 %) – „Transformation Accelerator“ Initiative Nordamerika (40 %)	120 %

Dr. Dominik von Achten: Die CO₂-Abscheideanlage in Brevik wurde fristgerecht in Betrieb genommen. Der Carbon Captured „Near-Zero“-Zement „evoZero“ wurde an erste Kunden ausgeliefert. Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. In Nordamerika wurden im Geschäftsjahr weitere strategisch wichtige Akquisitionen getätigt. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Dr. von Achten mit 154 % bewertet.

René Aldach: Kürzliche Akquisitionen in Australien haben im Geschäftsjahr 2025 die Gewinnerwartungen erreicht. Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen für Australien unterhalb des Planwerts für das Geschäftsjahr 2025. Es wurden zudem große Fortschritte bei der Beseitigung interner Dividendensperren erreicht. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Aldach mit 129 % bewertet.

Dr. Katharina Beumelburg: Der Carbon Captured „Near-Zero“-Zement „evoZero“ wurde an erste Kunden ausgeliefert. Daneben konnte die alternative Brennstoffrate auf 34,2 % gesteigert und der konzernweite Klinkeranteil im Zement auf 68,4 % gesenkt werden. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Frau Dr. Beumelburg mit 111 % bewertet.

Roberto Callieri: Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen für die Region Asien deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. Zudem konnten strategische Projekte in Indien und Indonesien weiter vorangetrieben werden. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Callieri mit 160 % bewertet.

Axel Conrads: Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen global deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. Großprojekte wie Brevik und die Einführung autonomer Transportfahrzeuge konnten im Geschäftsjahr 2025 umgesetzt werden. Zudem wurde ein messbarer Gewinnbeitrag durch die Nutzung von ferngesteuerten Remote-Anlagen („HROC“) erzielt. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Conrads mit 141 % bewertet.

Hakan Gurdal: Mit der Integration von „Asment de Témara“ in Marokko und dem Verkauf von „Cimenterie de Lukala SA“ in der Demokratischen Republik Kongo konnte das Portfolio in Afrika-Mittelmeerraum-Westasien weiter optimiert werden. Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen für das Konzerngebiet Afrika-Mittelmeerraum-Westasien deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Gurdal mit 166 % bewertet.

Dennis Lentz: Die ERP-Transformation von Heidelberg Materials konnte im Geschäftsjahr 2025 spürbar vorangetrieben werden. Im Bereich „Digital“ konnten die geplanten Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative realisiert werden. Zudem wurde ein messbarer Gewinnbeitrag durch die Nutzung von ferngesteuerten Remote-Anlagen („HROC“) erzielt. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Lentz mit 153 % bewertet.

Jon Morrish: Kürzliche getätigte Akquisitionen im Bereich Recycling konnten die Gewinnerwartungen für das Geschäftsjahr 2025 nicht vollumfänglich erfüllen. Der Carbon Captured „Near-Zero“-Zement „evoZero“ wurde an erste Kunden in Europa ausgeliefert. Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen für das Konzerngebiet Europa deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Morrish mit 110 % bewertet.

Chris Ward: Mit mehreren im Geschäftsjahr 2025 erworbenen Unternehmen konnte das Wachstum in Nordamerika weiter gestärkt werden. Strategische Projekte in Nordamerika wurden im Geschäftsjahr 2025 weiter vorangetrieben. Die Einsparungen im Rahmen der „Transformation Accelerator“ Initiative lagen für das Konzerngebiet Nordamerika deutlich über dem Planwert für das Geschäftsjahr 2025. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat die individuelle Zielerreichung für Herrn Ward mit 120 % bewertet.

Um der persönlichen Leistung einzelner Vorstandsmitglieder sowie außergewöhnlichen Entwicklungen im abgelaufenen Geschäftsjahr Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag des Jahresbonus nach billigem Ermessen anzupassen, teilweise Gebrauch gemacht. Mitunter konnten vorab definierte Individualziele der vier Vorstandsmitglieder Dr. Dominik von Achten, Axel Conrads, Dennis Lentz und Jon Morrish aufgrund externer, von den betroffenen Vorstandsmitgliedern nicht beein-

flussbarer Faktoren nicht vollständig erreicht werden. Gleichwohl haben die betreffenden Vorstandsmitglieder in diesen Fällen durch ihr Engagement und ihre operative Steuerung wesentliche Fortschritte und gute Ergebnisse erzielt. Aus diesen Gründen hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung der betreffenden Individualziele und damit den Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus nach pflichtgemäßem, billigem Ermessen angepasst und moderat erhöht. Die Erhöhungen

des Auszahlungsbetrags liegen zwischen 0,75 % und 4,5 % des jeweiligen Zielbetrags und damit deutlich unterhalb des gemäß Vergütungssystem 2024+ maximal zulässigen Rahmens von 15 % des Zielbetrags.

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

Nachhaltige Strategieziele: Individuelle Zielerreichung 2025 der Vorstandsmitglieder					Gesamt
1.000 €	Health & Safety (20 %)	Free Cashflow (40 %)	Nachhaltige Umsätze (20 %)	Individuelles Ziel (20 %)	
Dr. Dominik von Achten	106 %	121 %	140 %	154 %	128 %
René Aldach	106 %	121 %	140 %	129 %	123 %
Dr. Katharina Beumelburg	106 %	121 %	140 %	111 %	120 %
Roberto Callieri	200 %	200 %	186 %	160 %	189 %
Axel Conrads	106 %	121 %	140 %	141 %	126 %
Hakan Gurdal	128 %	200 %	35 %	166 %	146 %
Dennis Lentz	200 %	121 %	140 %	153 %	147 %
Jon Morrish	0 %	115 %	200 %	110 %	108 %
Chris Ward	200 %	192 %	77 %	120 %	156 %

Jahresbonus 2025 – Gesamtzieelerreichungen und Auszahlungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzieelerreichung sowie den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den Jahresbonus 2025:

Gesamtzieelerreichung Jahresbonus 2025

		Zielerreichung				
		Unternehmensziele (50 %)		Nachhaltige Strategieziele (50 %)	Gesamt	Auszahlung
		Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss	CO ₂ -Multiplikator	Gesamt		
1.000 €	Zielbetrag					
Dr. Dominik von Achten	1.700			128 %	135 %	2.295
René Aldach	572			123 %	132 %	755
Dr. Katharina Beumelburg	678			120 %	131 %	888
Roberto Callieri	528			189 %	165 %	871
Axel Conrads	480	137 %	1,03	126 %	134 %	643
Hakan Gurdal	678			146 %	144 %	976
Dennis Lentz	572			147 %	144 %	824
Jon Morrish	759			108 %	125 %	948
Chris Ward	695			156 %	149 %	1.035
Gesamt	6.660					9.235

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Zielerreichung auf den zeitanteilig gekürzten Zielbetrag angewendet, um den Auszahlungsbetrag zu errechnen. Dies betrifft im Geschäftsjahr 2025 kein Vorstandsmitglied.

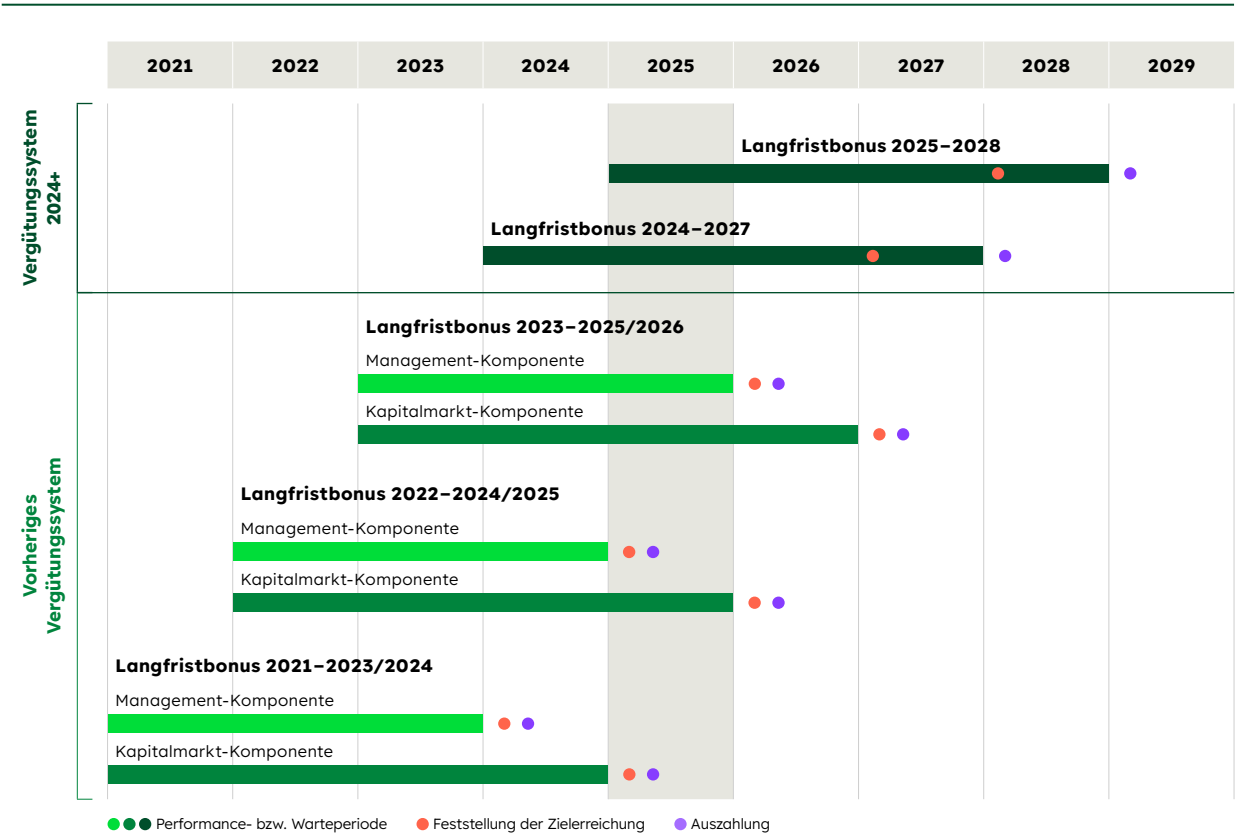
Langfristbonus

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

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 wurde basierend auf dem Vergütungssystem 2024+ eine neue Tranche des vollständig aktienbasierten Langfrist-

bonus in Form von Performance Share Units (PSUs) zugeteilt (Tranche 2025–2028). Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Auszahlungssystematik der 2025 zugeteilten Tranche des Langfristbonus sowie der noch laufenden Tranchen des Langfristbonus (bis einschließlich Zuteilungsjahr 2023 basierend auf dem Vergütungssystem 2021):

Laufende Tranchen des Langfristbonus



Funktionsweise des Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+

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

Im Rahmen des Langfristbonus wird in einem ersten Schritt die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden PSUs ermittelt. Dazu wird der vertraglich vereinbarte 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 Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Beginns der Laufzeit einer Tranche.

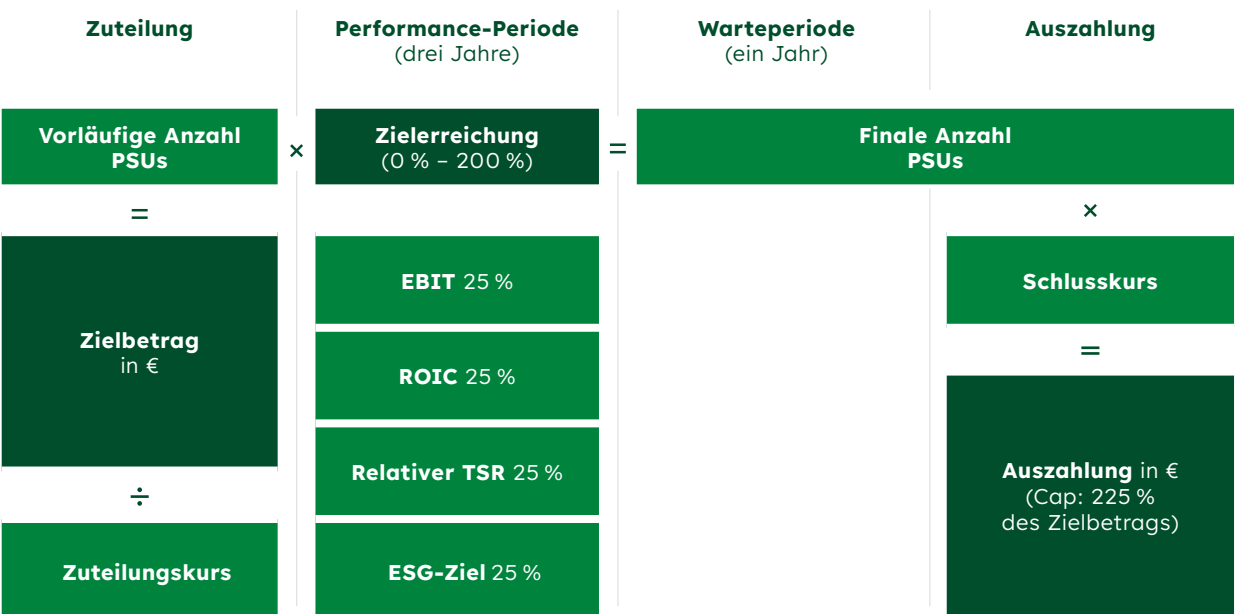
Der Langfristbonus hat eine vierjährige Laufzeit. Diese setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer einjährigen Warteperiode zusammen. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung bei den Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der PSUs bestimmt. Die Ziel-

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 Wertpapierbörse 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 2025–2028 zusammen:

Zuteilung Langfristbonus 2025–2028

1.000 €	Zuteilungs- betrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Anzahl maximal möglicher PSUs
Dr. Dominik von Achten	2.550	111,21	22.929	45.858
René Aldach	894		8.037	16.074
Dr. Katharina Beumelburg	1.059		9.520	19.040
Roberto Callieri	825		7.418	14.836
Axel Conrads	750		6.744	13.488
Hakan Gurdal	1.059		9.520	19.040
Dennis Lentz	894		8.037	16.074
Jon Morrish	1.185		10.657	21.314
Chris Ward	1.185		10.655	21.310
Gesamt	10.400			93.517

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 2025 kein Vorstandsmitglied.

Leistungskriterien des Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+

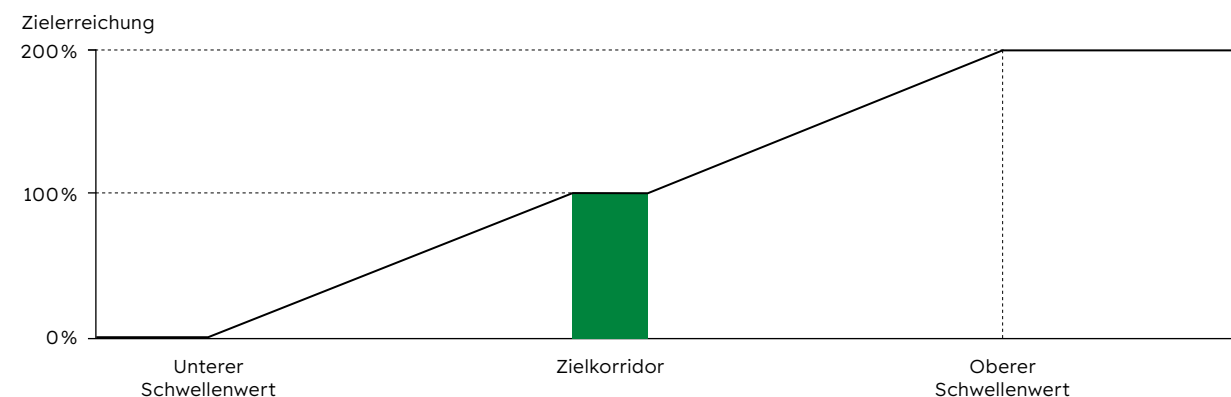
Die Gesamtzielerreichung im Langfristbonus gemäß Vergütungssystem 2024+ bemisst sich zu gleichen Teilen anhand der Leistungskriterien EBIT, ROIC, relativer TSR und ESG-Ziel.

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

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-

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 %.

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

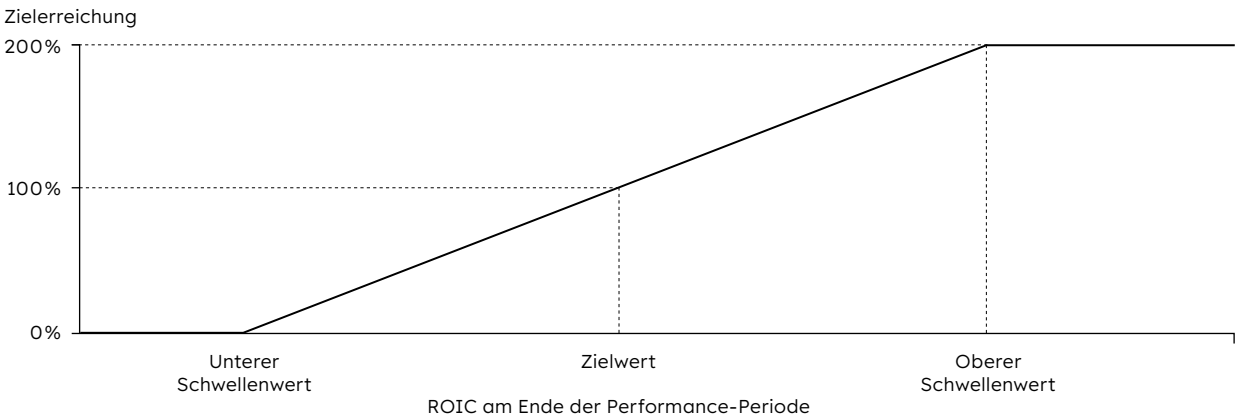
ROIC

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

den im Einklang mit der Unternehmensstrategie Anreize gesetzt, die Kapitaleffizienz zu erhöhen.

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

Exemplarische Zielerreichungskurve des ROIC



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

Relativer TSR

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

Durch den relativen TSR wird ein kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium genutzt, das einen Anreiz

zur nachhaltigen und langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe setzt und somit in Einklang mit dem Ziel von Heidelberg Materials steht, Aktionären eine attraktive Anlagemöglichkeit zu bieten.

Die Vergleichsgruppe zur Messung des relativen TSR setzt sich für die Tranche 2025–2028 aus den folgenden Wettbewerbern von Heidelberg Materials zusammen:

Ab dem Jahr 2025 herangezogene Vergleichsgruppe

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

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 Wertpapierbörse in den drei Monaten vor dem Tag des Beginns der Performance-Periode.

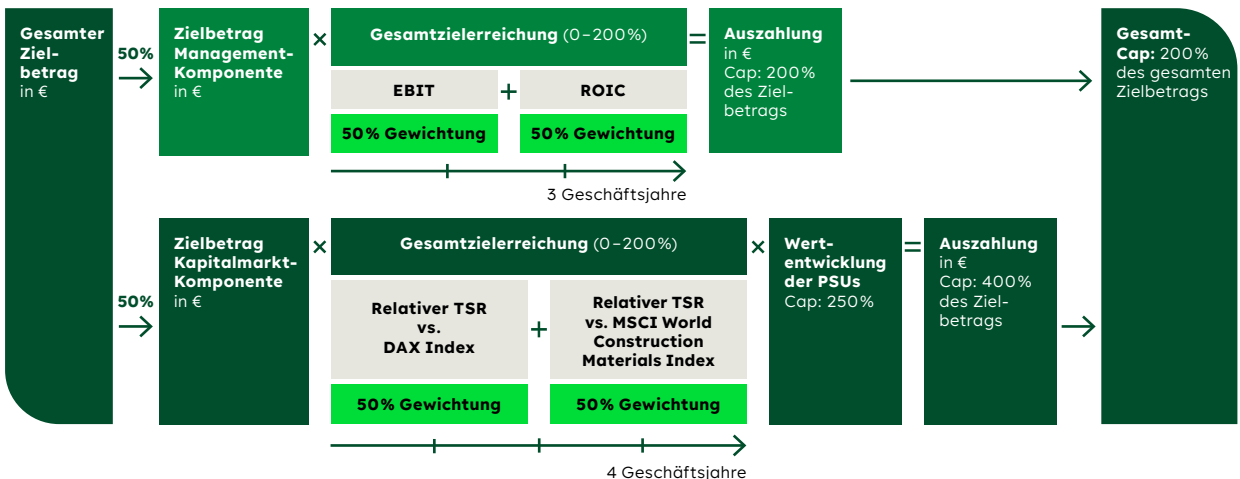
Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung beim Leistungskriterium der Kapitalmarkt-Komponente festgestellt. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die

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 Bereinigung von Kapitalveränderungen. Der Schlusskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Heidelberg Materials-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse 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 (Vergütungssystem 2021)



Leistungskriterien der Management-Komponente gemäß Vergütungssystem 2021

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.

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 Vergütungssystem 2021

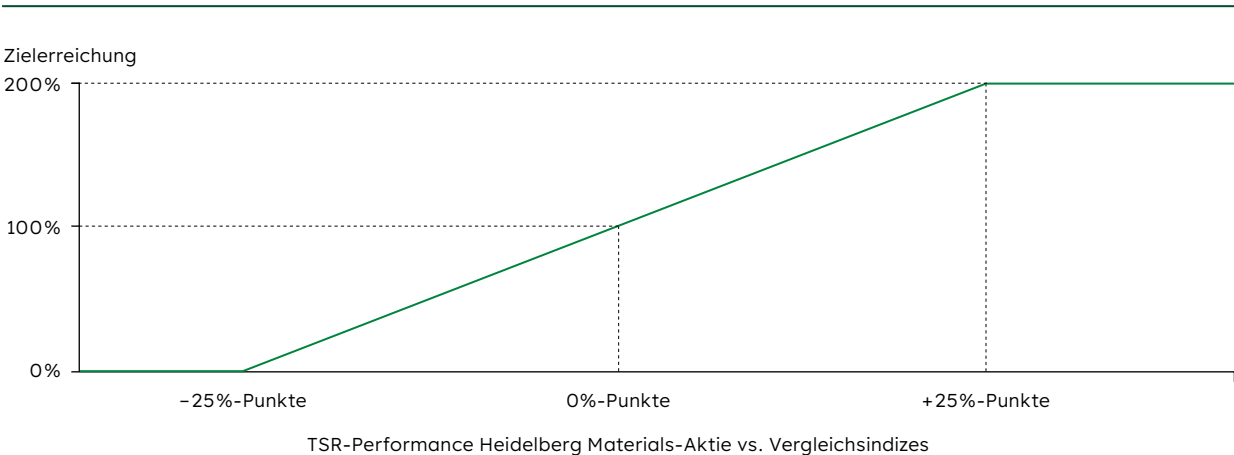
Bei der Kapitalmarkt-Komponente bemisst sich die Zielerreichung am Leistungskriterium relativer TSR.

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.

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:

Relativer TSR



Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 geendete Tranchen

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endeten die Tranche 2023 der Management-Komponente (Langfristbonus 2023–2025/2026) sowie die Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente (Langfristbonus 2022–2024/2025). Die Ausgestaltung der beiden beendeten Tranchen folgt dabei weitgehend der oben beschriebenen Funktionsweise des Langfristbonus gemäß dem Vergütungssystem 2021.

Tranche 2023 der Management-Komponente

Für das EBIT wurde vor Beginn der Tranche ein Zielkorridor für eine Zielerreichung von 100 % von 2.308 bis 2.408 Mio € festgelegt. Der Ist-Wert des EBIT, der sich als Durchschnitt des EBIT über die drei Jahre der Performance-Periode errechnet, lag bei 3.140 Mio € (2023: 2.957 Mio €, 2024: 3.157 Mio. €, 2025: 3.307 Mio €). Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die einzelnen Jahreswerte um die Sondereffekte zu bereinigen, 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 2025 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 7,88 % festgelegt bei dem eine Zielerreichung von 100 % vorgesehen ist. Der untere Schwellenwert des ROIC, bei dem die Zielerreichung 0 % beträgt, liegt bei 7,25 %, während der obere Schwellenwert des ROIC, der für eine Zielerreichung von 200 % erreicht werden muss, 8,65 % beträgt. Der Ist-Wert des ROIC am Ende der Performance-Periode liegt bei 9,96 % und entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Auf Basis der Zielerreichungen in den beiden Leistungskriterien ergibt sich eine Gesamtzielerreichung von 200 % für die Tranche 2023 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 2023–2025/2026

Mio €	Zielerreichungskurve					Ziel- erreichung
	Gewichtung	Untergrenze	Zielkorridor	Obergrenze	Ist-Wert	
EBIT	50 %	2.208	2.308–2.408	2.508	3.140	200 %
ROIC	50 %	7,25 %	7,88 %	8,65 %	9,96 %	200 %
Gesamt	100 %					200 %

Die folgende Tabelle zeigt den sich aus der Gesamtzielerreichung ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für die Tranche 2023 der Management-Komponente:

Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2023–2025/2026

1.000 €	Zuteilungs- betrag	Zielerreichung			Auszahlungs- betrag
		EBIT	ROIC	Gesamt	
Dr. Dominik von Achten	1.144	200 %	200 %	200 %	2.288
René Aldach	375				750
Hakan Gurdal	481				963
Dennis Lentz	375				750
Jon Morrish	564				1.129
Chris Ward ¹⁾	542				1.084
Gesamt	3.481				6.962

1) Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2022: 1,0705 USD / EUR) herangezogen.

Die Auszahlung aus der Tranche 2023 der Management-Komponente erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2026.

Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente

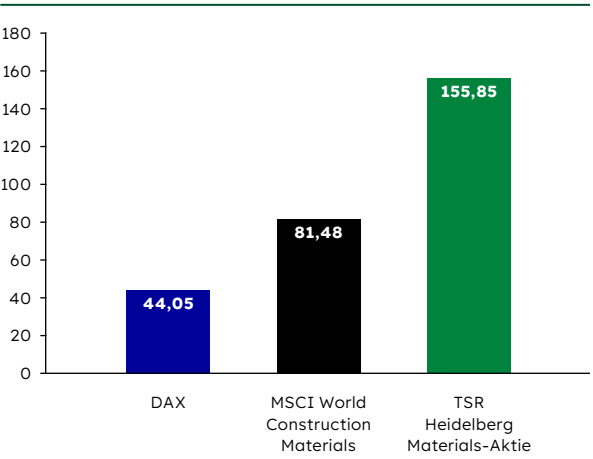
Die Zielerreichung der Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente wurde analog der oben beschriebenen Funktionsweise des Langfristbonus gemäß vorherigem Vergütungssystem anhand des Leistungskriteriums relativer TSR gemessen.

Während der DAX über die vierjährige Performance-Periode im Vergleich zur Referenzperiode einen Anstieg um 44,05 % und der MSCI World Construction Materials Index um 81,48 % verzeichneten, lag der TSR der Heidelberg Materials-Aktie am Ende der Performance-Periode bei 155,85 %. Im Vergleich zum DAX ergibt sich somit eine Differenz von +111,8 Prozentpunkten und im Vergleich zum MSCI World Construction Materials Index eine Differenz von +74,4 Prozentpunkten. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Differenz von 93 Prozentpunkten. Hieraus resultiert beim relativen TSR eine Gesamtzielerreichung von 200 % für die Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente.

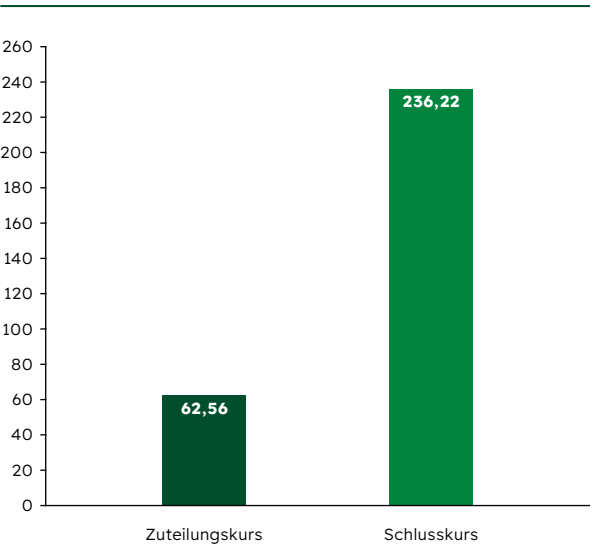
Der Zuteilungskurs für die Bestimmung der Anzahl der vorläufig zugeteilten PSUs zu Beginn der Tranche lag bei 62,56 €. Der Schlusskurs, inklusive der fiktiv reinvestierten Dividenden und unter Bereinigung von Kapitalveränderungen, am Ende der Performance-Periode lag rechnerisch bei 236,22 €. Dies entspricht einer Steigerung von 278 % über die Performance-Periode. Gemäß Planbedingungen des Langfristbonus ist der Schlusskurs auf das 2,5-fache des Zuteilungskurses begrenzt. Dadurch ergibt sich ein für die Berechnung der Auszahlungsbeträge relevanter Schlusskurs von 156,40 €.

Gemäß Planbedingungen des Langfristbonus ist zudem die Summe der Auszahlungsbeträge aus Management- und Kapitalmarkt-Komponente einer Tranche auf 200 % des jeweiligen Zuteilungsbetrages begrenzt. Da die Management-Komponente der Tranche 2022 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 2022 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 2022 der Kapitalmarkt-Komponente pro Vorstandsmitglied:

Zusammenfassung der Kapitalmarkt-Komponente des Langfristbonus 2022–2024 / 2025

1.000 €	Zielbetrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Ziel- erreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs ³⁾ in €	Auszahlungsbetrag ⁴⁾
Dr. Dominik von Achten ¹⁾	1.133	62,56	18.114	200 %	36.228	156,40	1.978
René Aldach	375		5.994		11.988		750
Hakan Gurdal	481		7.693		15.386		963
Dennis Lentz	375		5.994		11.988		750
Jon Morrish	564		9.021		18.042		1.129
Chris Ward ²⁾	479		7.652		15.304		957
Gesamt	3.408		54.468		108.936		6.527

1) Zur Einhaltung der Maximalvergütung ist der Auszahlungsbetrag für Herrn Dr. Dominik von Achten auf 1.978 T€ begrenzt.
2) Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,1370 USD / EUR) herangezogen.
3) Der rechnerische Schlusskurs beträgt 236,22 EUR. Gemäß Planbedingungen wird der Schlusskurs jedoch auf das 2,5-fache des Referenzkurses begrenzt. Dieser Wert beträgt 156,40 EUR.
4) Aufgrund der Zielerreichung von 200 % bei der Management-Komponente des Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025 ist die Auszahlung je Vorstandsmitglied auf 200 % des jeweiligen Zuteilungsbetrages begrenzt.

Versorgungszusage / -entgelt

Beitragsorientierte Versorgungszusage

Vorstandsmitglieder, die seit 2019 neu- oder wiederbestellt wurden, erhalten grundsätzlich eine beitragsorientierte Versorgungszusage, unter der die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen jährlichen Versorgungsbeitrag zahlt. Die Höhe dieses Beitrags wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Im Rahmen eines kapitalmarktorientierten Modells werden die Beiträge verwendet, um Fondsanteile zu erwerben, die einem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Im Versorgungsfall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Einmalkapitalzahlung in Höhe des Werts des Versorgungskontos zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls. Alternativ kann das

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

Im Geschäftsjahr 2025 verfügten Herr Dr. Dominik von Achten, Herr René Aldach, Frau Dr. Katharina Beumelburg, Herr Axel Conrads, Herr Hakan Gurdal, Herr Dennis Lentz und Herr Jon Morrish über eine beitragsorientierte Versorgungszusage.

Versorgungsentgelt (Cash Allowance)

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

Im Geschäftsjahr 2025 verfügten Herr Roberto Callieri und Herr Chris Ward über eine Zusage auf Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsentgelts in bar, das zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge verwendet werden kann.

Leistungsorientierte Versorgungszusage (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 Versorgungszusagen auf den Wert der Pensionsleistung zum Umstellungszeitpunkt festgeschrieben. Betroffene Vorstandsmitglieder verfügen deshalb zusätzlich zu ihrer beitragsorientierten Versorgungszusage über eine leistungsorientierte Versorgungszusage in Höhe der bis zum Zeitpunkt der Erteilung der beitragsorientierten Versorgungszusage erdienten Pensionsansprüche. Im Geschäftsjahr 2025 betraf dies die Herren Dr. Dominik von Achten, Hakan Gurdal, und Jon Morrish.

Versorgungsfall

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

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

Hinterbliebenenversorgung

Die Pensionsverträge beinhalten eine Hinterbliebenenversorgung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Anstellungsvertrags oder nach Eintritt des Versorgungsfalls, erhalten die Witwe bzw. der Witwer sowie 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 Versorgungsguthaben auf die Witwe oder den Witwer und hinterbliebene Kinder über.

- 1) Bislang sind keine Auszahlungen aus einem Langfristbonus erfolgt, der während der Vorstandstätigkeit gewährt wurde. Gemäß Vorstandsdiensvertrag bestand daher bislang keine Pflicht zum Aktienwerb.
- 2) Im Falle von Chris Ward werden die zum 31.12.2025 gehaltenen Aktien mit dem Wechselkurs zum jeweiligen Kaufdatum in USD umgerechnet und mit seinem festen Jahresgehalt in USD verglichen

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 ausbezahlter erfolgsabhängiger Vergütung. Die Malus- und Clawback-Regelungen finden sowohl auf den Jahresbonus als auch auf den Langfristbonus Anwendung.

Im Geschäftsjahr 2025 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.

Abfindungszahlungen wurden im Geschäftsjahr 2025 nicht geleistet.

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 Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf Basis der Höhe der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Ein Abfindungs-Cap wurde mit allen im Geschäftsjahr 2025 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 2025 wurden Karenzentschädigungen an Herrn Kevin Gluskie (831 T€) und Frau Dr. Nicola Kimm (400 T€) gezahlt.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2025 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 2025

Vergütung im Geschäftsjahr 2025 aktiver Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 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 2025 gemäß § 162 AktG setzt sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

 - Das im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte feste Jahresgehalt
 - Die im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen
- Die für das Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Cash Allowance im Fall von Herrn Roberto Callieri und Herrn Chris Ward
 - Den für das Geschäftsjahr 2025 festgestellten Jahresbonus gemäß Vergütungssystem 2024+ (Jahresbonus 2025), der im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird
- Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 geendete Tranche 2023 der Management-Komponente, die im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird
 - Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 geendete Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente, die im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird
- Zusätzlich wird als Teil der Vorstandsvergütung der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2025 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

	Dr. Dominik von Achten Vorsitzender des Vorstands			René Aldach Mitglied des Vorstands			Dr. Katharina Beumelburg Mitglied des Vorstands (seit 01.10.2024) ²⁾			Roberto Callieri Mitglied des Vorstands ¹⁾ (seit 01.01.2024)			Axel Conrads Mitglied des Vorstands (seit 01.02.2024)		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %															
Festes Jahresgehalt	1.598	1.700	21%	638	715	23%	212	847	48%	660	660	26%	550	600	48%
Nebenleistungen	10	11	0%	189	190	6%	8	16	1%	686	663	26%	8	16	1%
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-		-	-		-	-		400	400	15%	-	-	
Einjährige variable Vergütung	2.765	2.295	28%	868	755	24%	288	888	51%	855	871	34%	734	643	51%
Jahresbonus 2024	2.765	-		868	-		288	-		855	-		734	-	
Jahresbonus 2025	-	2.295		-	755		-	888		-	871		-	643	
Mehrjährige variable Vergütung	3.864	4.266	52%	1.375	1.500	47%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Langfristbonus 2021 – 2023 / 2024															
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021 – 2024	1.605	-		625	-		-	-		-	-		-	-	
Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025															
Management-Komponente Tranche 2022 – 2024	2.259	-		750	-		-	-		-	-		-	-	
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022 – 2025	-	1.978		-	750		-	-		-	-		-	-	
Langfristbonus 2023 – 2025 / 2026															
Management-Komponente Tranche 2023 – 2025	-	2.288		-	750		-	-		-	-		-	-	
Sonstiges	-	-		-	-		1.900	-		-	-		-	-	
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	8.238	8.272	100%	3.071	3.160	100%	2.408	1.751	100%	2.601	2.595	100%	1.292	1.259	100%
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	417	424		179	178		63	188		-	-		194	196	
Gesamtvergütung	8.655	8.697		3.250	3.337		2.471	1.939		2.601	2.595		1.486	1.455	

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 Reiseerschwerzniszulage sowie die Kostenübernahme für eine Dienstwohnung.

2) Im Falle von Dr. Katharina Beumelburg enthält der Wert für 2024 eine Ausgleichszahlung als Kompensation für den Verlust langfristig variabler Vergütungsbestandteile ihres bisherigen Arbeitgebers.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Hakan Gurdal Mitglied des Vorstands			Dennis Lentz Mitglied des Vorstands ¹⁾			Jon Morrish Mitglied des Vorstands			Chris Ward Mitglied des Vorstands ²⁾		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
1.000 € / Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %												
Festes Jahresgehalt	841	847	22%	638	715	20%	944	948	23%	872	868	20%
Nebenleistungen	81	51	1%	479	467	13%	103	52	1%	62	69	2%
Leistung für private Altersversorgung (Cash Allowance)	-	-		-	-		-	-		392	375	9%
Einjährige variable Vergütung	1.116	976	26%	894	824	23%	1.382	948	23%	1.088	1.035	24%
Jahresbonus 2024	1.116	-		894	-		1.382	-		1.088	-	
Jahresbonus 2025	-	976		-	824		-	948		-	1.035	
Mehrjährige variable Vergütung	1.923	1.925	51%	1.375	1.500	43%	2.256	2.258	54%	1.844	2.041	47%
Langfristbonus 2021 – 2023 / 2024												
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2021 – 2024	961	-		625	-		1.128			888	-	
Langfristbonus 2022 – 2024 / 2025												
Management-Komponente Tranche 2022 – 2024	963	-		750	-		1.129			956	-	
Kapitalmarkt-Komponente Tranche 2022 – 2025	-	963		-	750		-	1.129		-	957	
Langfristbonus 2023 – 2025 / 2026												
Management-Komponente Tranche 2023 – 2025	-	963		-	750		-	1.129		-	1.084	
Sonstiges	-	-		-	-		-			-	-	
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	3.961	3.799	100%	3.386	3.506	100%	4.686	4.206	100%	4.258	4.388	100%
Betriebliche Altersversorgung Dienstzeitaufwand	247	234		164	165		216	164		-	-	
Gesamtvergütung	4.209	4.032		3.550	3.671		4.902	4.370		4.258	4.388	

1) 70 % des festen Jahresgehalts, des Jahresbonus sowie des Langfristbonus von Herrn Dennis Lentz werden von Heidelberg Materials North America getragen. Die übrigen 30 % trägt die Heidelberg Materials AG. Die Nebenleistungen von Herrn Lentz 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 2024 (1,0819 USD / EUR) und 2025 (1,1304USD / EUR) herangezogen. Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurden die Schlusskurse vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2020: 1,2216 USD / EUR, 31.12.2021: 1,1370 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.

Früheren Mitgliedern des Vorstands stehen, im Einklang mit den Ausführungen im **Abschnitt Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 geendete Tranchen**,

außerdem Auszahlungen aus der Tranche 2023 der Management-Komponente sowie der Tranche 2022 der Kapitalmarkt-Komponente zu. Die Auszahlung der Tranchen erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung 2026.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar:

Zusammenfassung der Management-Komponente des Langfristbonus 2023–2025/2026 für ehemalige Mitglieder des Vorstands

1.000 €	Zielbetrag	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag
		EBIT	ROIC	Gesamt	
Kevin Gluskie ¹⁾	579				1.158
Ernest Jelito ²⁾	455	200 %	200 %	200 %	910
Dr. Nicola Kimm	375				750

1) Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2022: 1,5717 AUD / EUR) herangezogen. Für Herrn Kevin Gluskie enthält der Wert eine Anrechnung einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2023–2025/2026 in Höhe von 579 T€. 2) Für Herrn Ernest Jelito enthält der Wert eine Anrechnung einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2023–2025/2026 in Höhe von 455 T€.

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

1.000 €	Zielbetrag	Zuteilungskurs in €	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs	Zielerreichung relativer TSR	Finale Anzahl PSUs	Schlusskurs in €	Auszahlungsbetrag
Kevin Gluskie ¹⁾	582		9.296		18.592		1.163
Ernest Jelito	454	62,56	7.250	200,00 %	14.500	156,40	907
Dr. Nicola Kimm	375		5.994		11.988		750

1) Zur Umrechnung seines Langfristbonus in Euro wurde der Schlusskurs vor Beginn der Performanceperiode (31.12.2021: 1,5647 AUD / EUR) herangezogen. Für Herrn Kevin Gluskie enthält der Wert eine Anrechnung einer Vorabzahlung für den Langfristbonus 2022–2024/2025 in Höhe von 582 T€.

1.000 €/Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG in %

- 1) Im Fall von Herrn Kevin Gluskie enthalten die sonstigen Vergütungskomponenten die Auszahlung der Karenzentschädigung.
- 2) Im Fall von Herrn Ernest Jelito enthalten die sonstigen Vergütungskomponenten die Kosten für Steuerberatungsleistungen.
- 3) Im Fall von Frau Dr. Nicola Kimm enthalten die sonstigen Vergütungskomponenten die Auszahlung der Karenzentschädigung sowie Kosten für Steuerberatungsleistungen

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Am 29. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Heidelberg Materials AG beschlossen. Dieses überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2025 mit einer Zustimmungsquote von 99,57 % gebilligt und gilt seit dem 1. Januar 2025 für alle Aufsichtsratsmitglieder.

Das geänderte Vergütungssystem berücksichtigt unter Beibehaltung des bewährten Modells der Festvergütung die stetig gewachsenen Anforderungen und den erhöhten Arbeits- und Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats, insbesondere des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, des Prüfungsausschusses, des Personalausschusses und des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses sowie der Mitglieder dieser Ausschüsse. Zugleich wurde das Sitzungsgeld angemessen herabgesetzt.

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 Vergü-

tung in Höhe von 100.000 €, der Vorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine feste Vergütung von 30.000 € und die Mitglieder des Personalausschusses sowie die Mitglieder des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses von 25.000 €. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Zweieinhalbfache.

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 1.000 € 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025

1.000 € / Anteil an Gesamtvergütung in %	Feste Vergütung			Vergütung für Ausschusstätigkeiten			Sitzungsgelder			Gesamtvergütung	
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025
Dr. Bernd Scheifele (Vorsitzender)	200	300	90 %	29	25	8 %	20	7	2 %	249	332
Barbara Breuninger	80	100	56 %	38	55	33 %	24	10	6 %	142	165
Gunnar Groebler	50	100	78 %	13	25	19 %	8	4	3 %	71	129
Katja Karcher	50	100	64 %	25	50	32 %	10	7	4 %	85	157
Ludwig Merckle	80	100	44 %	85	118	51 %	24	11	5 %	189	229
Luka Mucic	80	100	46 %	70	100	47 %	22	11	5 %	172	211
Markus Oleynik	50	100	64 %	15	50	32 %	10	7	4 %	75	157
Peter Riedel	80	100	60 %	45	55	33 %	24	11	7 %	149	166
Werner Schraeder (stellv. Vorsitzender)	105	150	69 %	52	55	25 %	24	11	5 %	182	216
Margret Suckale	80	100	60 %	45	55	33 %	24	11	7 %	149	166
Dr. Sopna Sury	80	100	58 %	45	88	45 %	14	7	4 %	139	195
Anna Toborek-Kacar	13	100	76 %	2	25	19 %	2	7	5 %	18	132
Gesamt	950	1.450	64 %	465	700	31 %	206	104	5 %	1.620	2.254

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 2025 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

1.000 €	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Ertragsentwicklung									
Ergebnis des laufenden Geschäftsbetriebs vor Abschreibungen in Mio €	3.875	- 4 %	3.739	- 4 %	4.258	6 %	4.499	4 %	4.679
Den Aktionären der Heidelberg Materials AG zuzurechnender Jahresüberschuss in Mio €	1.759	- 9 %	1.597	17 %	1.865	- 4 %	1.782	9 %	1.941
Jahresüberschuss / -fehlbetrag der Heidelberg Materials AG nach HGB in Mio €	392	- 34 %	257	214 %	806	- 2 %	787	- 33 %	525
Beschäftigte¹⁾									
Durchschnitt	74	- 3 %	72	7 %	77	4 %	80	6 %	85
Im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder									
Dr. Dominik von Achten (Vorsitzender)	5.606	4 %	5.850	11 %	6.515	26 %	8.238	6 %	8.697
René Aldach ²⁾	502	178 %	1.395	49 %	2.083	47 %	3.071	9 %	3.337
Dr. Katharina Beumelburg ³⁾	-	-	-	-	-	-	2.408	- 19 %	1.939
Roberto Callieri ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	2.601	- 0 %	2.595
Axel Conrads ⁵⁾	-	-	-	-	-	-	1.292	13 %	1.455
Hakan Gurdal	2.856	- 6 %	2.697	8 %	2.925	35 %	3.961	2 %	4.032
Dennis Lentz ²⁾	528	220 %	1.691	45 %	2.452	38 %	3.386	8 %	3.671
Jon Morrish	3.415	- 6 %	3.209	7 %	3.429	37 %	4.686	- 7 %	4.370
Chris Ward	2.850	13 %	3.216	3 %	3.308	29 %	4.258	3 %	4.388
Frühere Vorstandsmitglieder									
Kevin Gluskie ⁶⁾	3.766	- 1 %	3.728	3 %	3.854	141 %	9.277	- 66 %	3.152
Ernest Jelito ⁷⁾	2.502	3 %	2.575	22 %	3.150	58 %	4.968	- 63 %	1.830
Andreas Kern	-	-	-	-	199	71 %	341	0 %	341
Dr. Nicola Kimm ⁸⁾	565	153 %	1.432	47 %	2.100	11 %	2.322	- 17 %	1.917
Dr. Lorenz Näger ⁹⁾	6.407	- 63 %	2.355	- 24 %	1.792	- 25 %	1.342	- 64 %	489
Dr. Bernd Scheifele ¹⁰⁾	4.063	- 71 %	1.163	- 12 %	1.023	- 0 %	1.023	0 %	1.023
Dr. Albert Scheuer ¹¹⁾	873	- 68 %	280	-	-	-	-	-	-

- 1) Gesamtbelegschaft der Heidelberg Materials AG inkl. Top- und Senior-Management exkl. Vorstand (auf Vollzeitbasis).
- 2) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2021
- 3) Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024
- 4) Mitglied des Vorstands seit 01.01.2024
- 5) Mitglied des Vorstands seit 01.02.2024
- 6) Mitglied des Vorstands bis 31.01.2024
- 7) Mitglied des Vorstands bis 31.12.2023
- 8) Mitglied des Vorstands von 01.09.2021 bis 31.08.2024
- 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 2025 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 Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise 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 Kontrollsystem, 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 Kontrollsystems 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 Prüfungsnachweise 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 2025 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 24. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Conrad	Thorsten Neumann
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer