

PORSCHE SE

2023

Vergütungsbericht und  
Prüfungsvermerk  
des Wirtschaftsprüfers



# Vergütungsbericht und Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## I. Einleitung

Der durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE („Porsche SE“ oder die „Gesellschaft“) aufgestellte Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssysteme für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Porsche SE und erläutert detailliert und individualisiert die im Berichtsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung. Als gewährte und geschuldete Vergütung werden die Beträge angegeben, die im Berichtszeitraum dem einzelnen Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied tatsächlich zugeflossen sind oder deren Zahlung fällig wurde. Zusätzlich wird für die Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2023 erdiente Vergütung ausgewiesen, welche auch Vergütungsbestandteile enthält, die im Berichtszeitraum weder zugeflossen noch fällig geworden sind. Der Bericht enthält weiterhin Angaben zu Leistungen, die den Mitgliedern des Vorstands für den Fall der regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind.

Die Angaben umfassen die Vergütung, die nach dem Vergütungssystem der Porsche SE den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für deren Organtätigkeit bei der Porsche SE gewährt und geschuldet wird. Diese umfasst auch Tätigkeiten bei der Porsche Beteiligung GmbH, der Porsche Zweite Beteiligung GmbH, der

Porsche Dritte Beteiligung GmbH, der Porsche Vierte Beteiligung GmbH sowie im Vorjahr der PTV Planung Transport Verkehr GmbH. Tätigkeiten von Organmitgliedern der Porsche SE im Volkswagen Konzern einschließlich der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG („Porsche AG“) fallen nicht darunter, weshalb Bezüge, die Organmitglieder der Porsche SE für Tätigkeiten im Volkswagen Konzern durch den Volkswagen Konzern erhalten, in den nachfolgenden Angaben nicht enthalten sind.

Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes („AktG“) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“). Die Währung lautet auf Euro („€“). Die Angaben erfolgen, sofern nicht anders vermerkt, in Tausend Euro (Tsd. €). Alle Beträge und Prozentangaben sind kaufmännisch gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Abweichungen führen. Die Vergleichswerte des Vorjahres werden neben den Werten des aktuellen Berichtszeitraums in Klammern dargestellt und wurden jeweils nach denselben Methoden bestimmt wie die Werte des aktuellen Berichtszeitraums.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung nach dem IDW Prüfungsstandard „Prüfung von Finanzaufstellungen oder deren Bestandteilen (IDW PS 490)“ durch die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, unterzogen.

## II. Wesentliche Entwicklungen und Ereignisse im Geschäftsjahr 2023

### 1. Geschäftsverlauf und Entwicklung der maßgeblichen Leistungsindikatoren im Geschäftsjahr 2023

Oberstes Unternehmensziel der Porsche SE ist die Beteiligung an Unternehmen, die mittel- und langfristig zur Profitabilität des Porsche SE Konzerns beitragen, bei gleichzeitiger Sicherstellung eines ausreichenden Liquiditätsspielraums. Diesem Unternehmensziel entsprechend stellen das IFRS-Konzernergebnis nach Steuern und die Konzern-Nettoverschuldung bzw. -liquidität die maßgeblichen Steuerungsgrößen im Porsche SE Konzern dar.

Die Nettoverschuldung des Porsche SE Konzerns ergibt sich definitionsgemäß aus den aus der Konzernbilanz abgeleiteten Finanzschulden abzüglich der flüssigen Mittel, Termingelder und Wertpapiere. Die Nettoverschuldung des Porsche SE Konzerns entspricht der negativen Nettoliquidität. Infolge der im Vorjahr erfolgten Fremdkapitalaufnahme wurde die Steuerungsgröße Nettoliquidität begrifflich angepasst. Es kam im Geschäftsjahr 2023 zu keinen Änderungen am Steuerungssystem.

Das Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE beläuft sich im Geschäftsjahr 2023 auf 5.096 Mio. € (5.492 Mio. €<sup>1</sup>) und entfällt vollständig auf fortgeführte Aktivitäten (5.396 Mio. €<sup>1</sup>). Im Vorjahr entfielen 96 Mio. € auf nicht fortgeführte Aktivitäten. Das Ergebnis nach Steuern aus fortgeführten Aktivitäten entfällt wiederum in Höhe von 5.107 Mio. €

(5.399 Mio. €<sup>1</sup>) auf das Segment Kernbeteiligungen und in Höhe von minus 12 Mio. € (minus 3 Mio. €) auf das Segment Portfoliobeteiligungen. Der Rückgang des Konzernergebnisses nach Steuern ist insbesondere auf einen nicht zahlungswirksamen Bewertungseffekt im Zusammenhang mit den erworbenen Volkswagen Vorzugsaktien in Höhe von 597 Mio. € im Vorjahr zurückzuführen.

Die Nettoverschuldung des Porsche SE Konzerns reduzierte sich im Vergleich zum 31. Dezember 2022 auf 5.717 Mio. € (6.672 Mio. €).

### 2. Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der Porsche SE am 30. Juni 2023 wurden die bisherigen Aufsichtsratsmitglieder Herr Mag. Josef Michael Ahorner, Frau Mag. Marianne Heiß, Herr Dr. Günther Horvath und Herr Peter Daniell Porsche durch die Aktionäre für eine weitere Amtszeit sowie Frau Sophie Piëch erstmalig in den Aufsichtsrat gewählt. Herr Dr. Stefan Piëch ist am 30. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Im Berichtsjahr ergab sich keine Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands.

<sup>1</sup> Die Vorjahreswerte wurden aufgrund der retrospektiven Anwendung von IAS 28 für die durch die Porsche SE gehaltenen und vormals nach IFRS 5 klassifizierten Vorzugsaktien der Volkswagen AG und aufgrund der erstmaligen Anwendung von IFRS 17 angepasst.

### 3. Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung 2023

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2023 erfolgte die einstimmige Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022. Mithin folgten hieraus keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems, dessen Umsetzung oder der Art und Weise der Berichterstattung im Berichtszeitraum zu berücksichtigen waren.

### 4. Anpassung der Vergütung und Überarbeitung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Dr. Lattwein angepasst. Bei Herrn Dr. Lattwein wurde das Festgehalt von jährlich 600 Tsd. € auf 800 Tsd. € und der Zielbonus von jährlich 500 Tsd. € auf 700 Tsd. € angehoben. Zum 1. April 2023 wurden auch die Vorstandsdiensverträge von Herrn Pötsch und Herrn Meschke angepasst. Bei Herrn Pötsch wurde das Festgehalt von jährlich 700 Tsd. € auf 800 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 500 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Bei Herrn Meschke wurde das Festgehalt von jährlich 540 Tsd. € auf 600 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 250 Tsd. € auf 500 Tsd. € angehoben sowie der jährliche Versorgungsbeitrag von 60 Tsd. € auf 180 Tsd. € erhöht. Die Erhöhungen von Herrn Pötsch und Herrn Meschke gelten im Geschäftsjahr 2023 jeweils zeitanteilig.

Der Aufsichtsrat hat – gestützt auf die Empfehlungen des Präsidialausschusses – in seiner Sitzung am 4. Dezember 2023 beschlossen, das Vergütungssystem weiterzuentwickeln. Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Präsidialausschusses – vor, das weiterentwickelte Vergütungssystem der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 zur Billigung vorzulegen. Das am 4. Dezember 2023 beschlossene Vergütungssystem soll dann rückwirkend zum 1. Januar 2024 Anwen-

dung finden. Insbesondere sieht das weiterentwickelte Vergütungssystem neue individuelle Leistungsindikatoren in den Bereichen Environment, Social und Governance („ESG“) vor. Daneben werden der Einfluss des Ermessens-Multiplikators im Rahmen der Ermittlung der Bonushöhe begrenzt, die Regelungen zu den Nebenleistungen aktualisiert und verschiedene Klarstellungen vorgenommen, etwa eine Erweiterung der für den horizontalen Vergleich der Vorstandsvergütung berücksichtigten Vergleichsgruppe auf die heute 40, statt früher 30 DAX-Unternehmen.

### III. Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands

#### 1. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

##### **Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung des Vergütungssystems**

Das System zur Vorstandsvergütung wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat wird hierbei durch den Präsidialausschuss unterstützt, der Vorschläge und Empfehlungen zur Struktur und Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems erarbeitet. Dabei kann bei Bedarf auf externe Berater zurückgegriffen werden. Im Rahmen der Mandatierung von Vergütungsberatern wird insbesondere auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Über die in Abschnitt „II. 4 Anpassung der Vergütung und Überarbeitung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat“ beschriebenen Änderungen hinaus ergaben sich im Geschäftsjahr 2023 keine Anpassungen.

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte gelten die Anforderungen des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen des DCGK auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie aller Ausschüsse sind verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitzuteilen. In diesem Fall sind die betroffenen Personen bei Entscheidungen zu den konfliktbehafteten Punkten nicht zu beteiligen.

##### **Leitlinien des Vorstandsvergütungssystems 2021**

Das vom Aufsichtsrat der Porsche SE am 3. Dezember 2020 beschlossene und von der Hauptversammlung am 23. Juli 2021 gebilligte System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands („Vorstandsvergütungssystem 2021“) soll die strategische Zielsetzung der Porsche SE durch gezielte individuelle Incentivierung der Vorstandsmitglieder und Harmonisierung der Interessen zwischen Vorstand und Aktionären fördern. Zudem sollen durch das Vergütungssystem Anreize für eine nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit eine positive Unternehmensentwicklung geschaffen werden. Das Vergütungssystem soll sich dabei an folgenden Leitlinien orientieren:

- Förderung der Porsche SE als ertragsstarke und wettbewerbsfähige Holding
- Horizontale Kompatibilität: Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütungen in Relation zu vergleichbaren Konzernen und Holdinggesellschaften
- Vertikale Kompatibilität: Berücksichtigung des Abstands der Vorstandsvergütungen zur Vergütung der ersten Führungsebene und der relevanten Gesamtbelegschaft.

### **Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2021**

Im Berichtsjahr 2023 findet das Vorstandsvergütungssystem 2021 auf alle Vorstandsdiensverträge Anwendung. Im Zuge von Vertragsverlängerungen erfolgte bei Herrn Dr. Döss mit Wirkung zum 1. Januar 2021 sowie bei Herrn Pötsch mit Wirkung zum 1. Januar 2022 eine Umstellung auf das Vorstandsvergütungssystem 2021. Zuvor fand das Vorstandsvergütungssystem 2021 für diese beiden Vorstandsmitglieder noch keine Anwendung. Aus diesem Grund basieren die im Geschäftsjahr 2023 an Herrn Dr. Döss zur Auszahlung gekommenen Vergütungsbestandteile, die für Geschäftsjahre bis einschließlich 2020 gewährt wurden, noch nicht auf dem Vorstandsvergütungssystem 2021. Für Herrn Pötsch ergaben sich für den Berichtszeitraum keine Besonderheiten aus den bis Ende 2021 auf seine Bezüge anwendbaren vormaligen Vergütungsgrundsätze.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 der Porsche SE ist unter

[www.porsche-se.com/unternehmen/corporate-governance/](http://www.porsche-se.com/unternehmen/corporate-governance/)

veröffentlicht.

Soweit vom Vorstandsvergütungssystem 2021 abweichende, vormalige Vergütungsgrundsätze für den vorliegenden Vergütungsbericht von Relevanz sind, werden diese gesondert erläutert. Sofern kein gesonderter Hinweis besteht, beziehen sich die Angaben auf das Vorstandsvergütungssystem 2021.

### **Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems**

Das Vorstandsvergütungssystem wird regelmäßig in Bezug auf Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedürfnisse vom Aufsichtsrat – gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlungen des Präsidialausschusses – geprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Die Angemessenheit der Vergütung wird insbesondere vor dem Hintergrund der Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie der Lage der Gesellschaft beurteilt. Außerdem wird darauf geachtet, dass die Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. In Bezug auf die Üblichkeit wird sowohl die horizontale Kompatibilität zu Vergleichsunternehmen als auch die vertikale Kompatibilität zu den Vergütungsstrukturen innerhalb der Porsche SE berücksichtigt.

Die Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Marktüblichkeit wird dabei mit Blick auf die Kriterien Marktkapitalisierung, Bilanzsumme, Unternehmenssitz und Vergleichbarkeit der Branche bestimmt. Zu diesem Zweck werden zum einen mit Blick insbesondere auf die Marktkapitalisierung Vergleichsunternehmen, die im DAX gelistet sind (Dax-Vergleichsgruppe), sowie zum anderen mit Blick auf die Branche Beteiligungsmanagement ausgewählte Beteiligungsholding-Gesellschaften mit Sitz in Westeuropa (Holding-Vergleichsgruppe) herangezogen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems 2021 wurde im Geschäftsjahr 2023 eine horizontale Kompatibilitätsprüfung anhand folgender Vergleichsunternehmen durchgeführt:

Unternehmen	Vergleichsgruppe	Unternehmen	Vergleichsgruppe
Adidas AG	Dax	Heidelberg Materials AG	Dax
Airbus SE	Dax	Henkel AG & Co. KGaA	Dax
Allianz SE	Dax	Indus Holding AG	Holding
Aurelius Equity Opportunities SE & Co. KGaA	Holding	Infineon Technologies AG	Dax
BASF SE	Dax	Linde PLC	Dax
Bayer AG	Dax	Mercedes-Benz Group AG	Dax
Bayerische Motoren Werke AG	Dax	Merck KGaA	Dax
Beiersdorf AG	Dax	MTU Aero Engines AG	Dax
Brenntag SE	Dax	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	Dax
Continental AG	Dax	Porsche AG	Dax
Covestro AG	Dax	Qiagen NV	Dax
Daimler Truck AG	Dax	RWE AG	Dax
Deutsche Bank AG	Dax	SAP SE	Dax
Deutsche Beteiligungs AG	Holding	Sartorius AG	Dax
Deutsche Börse AG	Dax	Siemens AG	Dax
Deutsche Post AG	Dax	Siemens Energy AG	Dax
Deutsche Telekom AG	Dax	Siemens Healthineers AG	Dax
E.ON SE	Dax	Symrise AG	Dax
Eurazeo S.A.	Holding	Volkswagen AG	Dax
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	Dax	Vonovia SE	Dax
Fresenius SE & Co. KGaA	Dax	Wendel SE	Holding
Hannover Rück SE	Dax	Zalando SE	Dax

Im Rahmen des Vertikalvergleichs wird der Abstand der Vorstandsvergütung zur Vergütung der ersten Führungsebene und auch zur Vergütung der relevanten Gesamtbelegschaft berücksichtigt, jeweils auch unter Berücksichtigung der Vergütungsentwicklung im zeitlichen Verlauf. Als relevante Gesamtbelegschaft wird für Zwecke des Vertikalvergleichs die gesamte Belegschaft der Porsche SE unterhalb des Vorstands, d.h. einschließlich der

ersten Führungsebene, (jedoch ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften) herangezogen („Gesamtbelegschaft“).

## 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

### Fixvergütung

Die Fixvergütung besteht aus dem Festgehalt, Nebenleistungen sowie grundsätzlich auch Leistungen zur Altersversorgung. Hintergrund der festen und damit erfolgsunabhängigen Vergütung ist es, den Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes Grundeinkommen zu gewähren. Ein solches Grundeinkommen reduziert nach Ansicht des Aufsichtsrats die Wahrscheinlichkeit, dass Vorstandsmitglieder aus Sicht der Gesellschaft unangemessene Risiken eingehen.

### Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe, auf das gesamte Jahr bezogene Barvergütung, welche in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die Höhe des jeweiligen Festgehalts variiert dabei in Abhängigkeit von dem individuellen Verantwortungsbereich, dem individuellen Erfahrungshintergrund sowie den allgemeinen Marktverhältnissen in Bezug auf das vom Vorstandsmitglied vertretene Ressort und unter Berücksichtigung des zeitlichen Leistungsumfangs mit Blick auf etwaige bestehende Nebenleistungen.

### Nebenleistungen

Darüber hinaus erhält jedes Vorstandsmitglied Sach- und sonstige Bezüge („Nebenleistungen“). Als Nebenleistungen werden im Wesentlichen die folgenden Leistungen gewährt:

- Jedem Vorstandsmitglied wird in der Regel ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann. Eine Fahrzeugregelung kann entfallen, wenn das Vorstandsmitglied aufgrund einer Nebenleistung bei einem Drittunternehmen bereits Anspruch auf ein Dienstfahrzeug hat. Zur Quantifizierung der Dienstwagenüberlassung in den Vergütungstabellen wird auf

die steuerlichen Werte zurückgegriffen.

- Jedes Vorstandsmitglied hat zudem die Möglichkeit, weitere Firmenfahrzeuge entsprechend den für die erste Führungsebene geltenden Konditionen gegen ein vergünstigtes Nutzungsentgelt privat zu verwenden.
- Jedes Vorstandsmitglied ist in den Versicherungsschutz der von der Porsche SE abgeschlossenen Straf-Rechtsschutzversicherung und einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. „D&O-Versicherung“) einbezogen, außerdem in den Versicherungsschutz der von der Porsche SE abgeschlossenen Gruppenunfall-Versicherung, soweit nicht bereits aufgrund einer Nebenleistung des Vorstandsmitglieds für ein Drittunternehmen eine Unfallversicherung besteht.
- Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch nur, sofern das Vorstandsmitglied nicht aufgrund einer (früheren) Doppelanstellung bereits einen entsprechenden Zuschuss aus einem anderen Vertragsverhältnis erhält oder erhalten hat.
- Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Fortzahlung seiner Bezüge im Krankheitsfall für längstens zwölf Monate. Im Todesfall besteht ein Anspruch der Hinterbliebenen auf ein Sterbegeld in Höhe von sechs Monatsraten des Festgehalts.
- Die Vorstandsmitglieder erhalten gewisse Vergünstigungen bzw. Leistungen in geringfügigem Umfang, wie sie auch der ersten Führungsebene von Zeit zu Zeit gewährt werden.
- Außerdem trägt die Porsche SE Kosten für Unterbringung und Verpflegung für den Aufenthalt am Sitz der Porsche SE am Tag vor oder nach dem dienstlich veranlassten Aufenthalt am Sitz der Porsche SE.



Die Sach- und sonstigen Bezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, die Gewährung einzelner Leistungen und die konkrete Höhe können indes je nach Situation/Ressort des Vorstandsmitglieds variieren.

Dem derzeitigen Vorstandsvorsitzenden ist es zusätzlich gestattet, zur Erfüllung seiner Aufgaben auf Kosten der Porsche SE per Charter-Flugzeug zum Sitz der Porsche SE an- und von dort wieder abzureisen.

### **Variable Vergütung (Vorstandsvergütungssystem 2021)**

#### **Grundsätze variable Vergütung**

Den Vorstandsmitgliedern wird zusätzlich eine variable, erfolgsabhängige Vergütung in Form eines Leistungsbonus in Abhängigkeit von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Leistungsziele gewährt. Der Bonus besteht aus einem kurzfristigen Bonus („STI“) und einem langfristigen Bonus („LTI“). Die Parameter für die beiden Komponenten sind überwiegend identisch. Der langfristige Bonus ist jedoch an zusätzliche langfristig orientierte Leistungskriterien geknüpft, von deren Erreichen seine Auszahlung abhängt („Auszahlungshürde“). Die variable Vergütung soll durch gezielte individuelle Incentivierung der Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie schaffen und dadurch die Porsche SE als ertragsstarke und wettbewerbsfähige Holding fördern.

Die Leistungsziele für den Bonus werden in individuellen Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern festgelegt. Die Zielvereinbarung wird jeweils vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Vorstand und Aufsichtsrat geschlossen und beinhaltet mehrere vom Aufsichtsrat festgelegte und aus der Geschäftsstrategie abgeleitete individuelle Leistungsziele und deren Gewichtung zueinander. Die individuellen Leistungsziele setzen sich dabei in erster Linie aus nichtfinanziellen Einzelzielen zusammen, können aber ggf. um ressort-/

aufgabenbezogene finanzielle Leistungsziele ergänzt werden.

Neben den jährlich in der Zielvereinbarung festgelegten Leistungszielen fließt in die Ermittlung der Bonushöhe ein Ermessens-Multiplikator („Modifier“) ein. Den Modifier bestimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen auf der Grundlage einer Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft sowie der allgemeinen Leistung des Vorstandsmitglieds, soweit diese nicht bereits in den konkreten Einzelzielen der Zielvereinbarung erfasst sind.

Als Basis für die Bonusermittlung dient ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der eine Zielerreichung von 100 % zugrunde legt („Bonus-Zielbetrag“). Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Bonus ist auf 150 % des Bonus-Zielbetrages begrenzt („Bonus-Cap“).

Die jeweilige Leistung eines Vorstandsmitglieds in Bezug auf die festgelegten Einzelziele der Zielvereinbarung und die korrespondierende Zielerreichung werden auf der Grundlage einer Skala in 25 %-Schritten mit Zielerreichungsgraden von 0 % bis 150 % bewertet, wobei soweit möglich, eine Messbarkeit der Zielerreichung angestrebt wird. Soweit eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen ist, bestimmt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Entsprechend der Gewichtung der einzelnen Leistungsziele zueinander wird aus den ermittelten einzelnen Zielerreichungsgraden ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt, auf dessen Grundlage mit Hilfe des Bonus-Zielbetrags ein Zwischenbetrag errechnet wird.

Der so errechnete Zwischenbetrag wird mit dem festgelegten Modifier multipliziert und ergibt, begrenzt durch das Bonus-Cap, den Gesamtbonusbetrag:

$$\begin{aligned} & \text{Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{Bonus-} \\ & \text{Zielbetrag (in EUR)} \times \text{Modifier} = \\ & \text{Gesamtbonusbetrag} \\ & \text{(jedoch begrenzt durch Bonus-Cap)} \end{aligned}$$

Sofern der Gesamtzielerreichungsgrad < 50 % beträgt, wird kein Bonus für das entsprechende Geschäftsjahr (weder STI- noch LTI-Komponente) gewährt.

Im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den ermittelten Gesamtbonusbetrag nach billigem Ermessen mittels Festlegung eines Sonderanpassungsfaktors von 0,8 bis 1,2 um bis zu 20 % erhöhen oder herabsetzen, wobei eine solche Erhöhung nicht durch das Bonus-Cap begrenzt ist.

Die Zielerreichung sowie der Gesamtbonusbetrag (unter Berücksichtigung des Modifizier und des Sonderanpassungsfaktors) werden in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des bonusrelevanten Geschäftsjahres festgestellt („festgesetzter Gesamtbonusbetrag“).

### Kurzfristiger Bonus

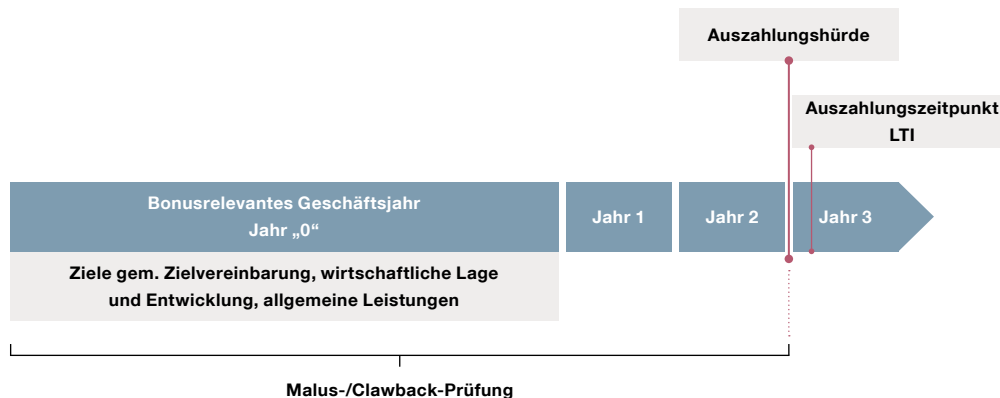
Ein Anteil von 40 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet den STI, der – vorbehaltlich etwaiger Malus-Tatbestände (siehe hierzu Abschnitt „III. 6. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“) – drei Monate nach Abschluss des bonusrelevanten Geschäftsjahres, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird, zur Auszahlung kommt.

### Langfristiger Bonus

Ein Anteil von 60 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet den LTI, der nach Ablauf des bonusrelevanten Geschäftsjahres für weitere zwei Jahre zurückbehalten wird.

Er wird nach Ablauf des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums ausgezahlt, soweit nicht etwaige Malus-Tatbestände (siehe hierzu Abschnitt „III. 6. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“) während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) zu einem Verfall oder einer Kürzung führen und nur sofern die Auszahlungshürde erreicht ist.

Die Auszahlungshürde ist erreicht, wenn ein positives Konzernergebnis vor Steuern oder ein anderes bestimmtes zuvor vom Aufsichtsrat festgelegtes Konzernergebnis vor Steuern im zweiten Geschäftsjahr, das auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgt, erzielt wird. Wird diese Auszahlungshürde nicht erreicht, entfällt der LTI vollständig. Ist die Auszahlungshürde erreicht, wird der LTI (vorbehaltlich Malus-Tatbeständen) zwei Jahre nach Fälligkeit des korrespondierenden STI zur Zahlung fällig, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird, der maßgeblich für das Erreichen der Auszahlungshürde ist.



### **Sonderbonus**

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen für Sonderthemen, die besondere Leistungen erfordern, für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr, oder bei unterjährig auftretenden Sonderthemen aufgrund außerordentlicher Entwicklungen auch unterjährig, einen Sonderbonus aufgrund einer Sonderbonuszielvereinbarung in Aussicht stellen.

### **Variable Vergütung (im Berichtsjahr relevante vormalige Vergütungsgrundsätze)**

Bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2021 sah der Dienstvertrag von Herrn Pötsch keine variable Vergütung vor.

Herr Dr. Döss erhielt auch nach den vormals geltenden Vergütungsgrundsätzen eine variable Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung wurde vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Erreichung in Zielvereinbarungen festgelegter Ziele sowie der Geschäfts- und Ertragslage der Gesellschaft bestimmt. 40 % der vom Aufsichtsrat für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr festgesetzten variablen Vergütung werden drei Monate nach Abschluss des entsprechenden Geschäftsjahres zur Zahlung fällig (kurzfristige variable Vergütung). Die übrigen 60 % werden grundsätzlich zwei Jahre nach Fälligkeit der kurzfristigen variablen Vergütung zur Zahlung fällig (langfristige variable Vergütung). Voraussetzung hierfür ist insbesondere, dass der Porsche SE Konzern in dem vor Fälligkeit der langfristigen variablen Vergütung abgeschlossenen Geschäftsjahr ein positives Konzernergebnis vor Steuern erwirtschaftet. Im Unterschied zum Vorstandsvergütungssystem 2021 sah die vormalige Vergütungsvereinbarung mit Herrn Dr. Döss somit insbesondere keine

Definition der Bestimmung der Zielerreichung unter Verwendung einer Skala in 25 %-Schritten mit Zielerreichungsgraden von 0 % bis 150 % sowie eines Modifiers vor. Die vormalige Vergütungsvereinbarung liegt der im Berichtsjahr ausgezahlten langfristigen variablen Vergütung LTI 2020 von Herrn Dr. Döss zugrunde.

Die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommene variable Vergütung für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn von Hagen unterlag grundsätzlich denselben vormaligen Vergütungsgrundsätzen, die für Herrn Dr. Döss Anwendung fanden. Als zusätzliche Auszahlungsvoraussetzung für die langfristige variable Vergütung war neben einem positiven Konzernergebnis nach Steuern jedoch zusätzlich eine positive Nettoliquidität<sup>1</sup> der Porsche SE erforderlich. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn von Hagen aus dem Vorstand der Porsche SE zum 30. Juni 2020 wurde vereinbart, dass diese Auszahlungsvoraussetzungen keine Anwendung mehr finden.

<sup>1</sup> Die negative Nettoliquidität entspricht der Nettoverschuldung.

### 3. Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

#### **Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags (und der Vorstandstätigkeit) sind etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied maximal auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen beschränkt („Abfindungs-Cap“), wobei die Zahlungen in keinem Fall mehr als die Vergütung entsprechend der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags betragen dürfen. Die Jahresgesamtvergütung entspricht der Gesamtvergütung zum Zwecke der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung (siehe hierzu Abschnitt „III. 6. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Wird der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf eine Karenzentschädigung angerechnet, die im Falle einer etwaigen Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu zahlen ist.

#### **Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit**

Die Altersversorgungsmodelle der Vorstandsmitglieder unterscheiden sich je nach Eintrittsdatum des Vorstandsmitglieds.

Herr Pötsch erhält keine betriebliche Altersversorgung von der Porsche SE.

Herrn Dr. Döss wird eine gehaltsbezogene Ruhegeldzusage gewährt, aus welcher ein Pensionsan-

spruch in Höhe von 25 % aus einem vereinbarten ruhegeldfähigen Einkommen erwächst. Der prozentuale Anteil erhöht sich für jedes volle aktive Dienstjahr als Vorstandsmitglied um einen Prozentpunkt bis zu einer Höchstgrenze von 40 %. Herr Dr. Döss hat zum 31. Dezember 2023 einen Ruhegehaltsanspruch in Höhe von 33 % erreicht. Der Ruhegehaltsfall tritt durch Beendigung des Anstellungsvertrags nach Vollendung des 65. Lebensjahres und bei noch während der Laufzeit des Anstellungsvertrags eintretender dauernder Dienstunfähigkeit ein. Das Ruhegehalt wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen bezahlt. Die Hinterbliebenenversorgung umfasst eine Witwenrente von 60 % des Ruhegehalts sowie eine Waisenrente in Höhe von 20 % des Ruhegehalts für jedes Kind, die sich auf 10 % für jedes Kind verringert, sofern eine Witwenrente gezahlt wird. Witwen- und Waisenrenten dürfen insgesamt den Betrag des Ruhegehalts nicht überschreiten. Waisenrenten sind insgesamt auf 80 % des Ruhegehalts begrenzt. Herr Dr. Döss behält nach Eintritt in den Ruhestand einen Anspruch auf die Überlassung eines Dienstfahrzeugs.

Herr Dr. Lattwein sowie Herr Meschke erhalten eine Direktzusage in Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage, die auch neu eintretenden Vorstandsmitgliedern nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 zu gewähren ist. Herrn Dr. Lattwein steht ein jährlicher Versorgungsbeitrag in Höhe von 270 Tsd. € zu. Bis zum 1. April 2023 stand Herrn Meschke ein jährlicher Versorgungsbeitrag Höhe von 60 Tsd. € zu. Mit der im Geschäftsjahr erfolgten Änderung des Vorstandsdiensvertrags wurde dieser auf 180 Tsd. € erhöht. Die Erhöhung des Versorgungsbeitrags wirkt sich im Geschäftsjahr 2023 anteilig aus. Für das Eintrittsjahr sowie im Falle einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdiensverhältnisses wird der Versorgungsbeitrag anteilig geleistet. Der Versorgungsbeitrag wird für jedes Jahr des Bestehens des Anstellungsvertrags, längstens jedoch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt. Die Versorgungsbeiträge bilden zusammen mit der diesen Beiträgen zuzurechnenden Verzinsung das Versorgungskapital. Das am Ende des Vorjahres erreichte

Versorgungskapital wird jährlich mit 4,0% verzinst. Die Versorgungszusage erstreckt sich auf die drei Versorgungsfälle Alter (Vollendung des 62. Lebensjahres), Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung (im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung, aber bezogen auf die Tätigkeit als Vorstand, die voraussichtlich nicht weniger als sechs Monate andauert) und Tod. Ein Anspruch auf Versorgungsleistungen besteht nur für den Versorgungsfall, der zuerst eintritt und setzt zudem voraus, dass das Anstellungsverhältnis beendet und das Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden ist. Anwartschaften aus der beitragsorientierten Leistungszusage aufgrund des Alters unterliegen grundsätzlich den gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) und werden damit nach drei Jahren unverfallbar; für Invalidität

und Tod gilt abweichend hiervon hingegen eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit. Bei Eintreten eines Versorgungsfalles erhält das Vorstandsmitglied bzw. erhalten die Hinterbliebenen das Versorgungskapital als Einmalzahlung ausgezahlt. Herr Dr. Lattwein behält darüber hinaus nach Eintritt in den Ruhestand einen Anspruch auf die Überlassung eines Dienstfahrzeugs, sofern er aufgrund des Erreichens der Altersgrenze unmittelbar nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Porsche SE bezieht.

Die nachfolgende Tabelle enthält den Dienstzeitaufwand sowie den Barwert der Leistungsverpflichtung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder nach IFRS.

in Tsd. €	Dienstzeit-	Barwert IFRS
	aufwand IFRS	
	<b>2023</b>	<b>31.12.2023</b>
Dr. Manfred Döss	266	3.087
Dr. Johannes Lattwein <sup>1</sup>	298	568
Lutz Meschke	161	322
	<b>725</b>	<b>3.976</b>

<sup>1</sup> Die angegebenen Beträge beziehen sich auf die Versorgungsvereinbarung zwischen der Porsche SE und Herrn Dr. Lattwein im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit seit dem 1. Februar 2022. Die Beträge enthalten somit keine Versorgungszusagen, die einen Zeitraum bis zum 31. Januar 2022 betreffen. Solche Zusagen verursachten im Berichtsjahr einen Dienstzeitaufwand in Höhe von 29 Tsd. € und betreffen zum Stichtag eine Barwertverpflichtung in Höhe von 2.704 Tsd. €.

#### 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder

In den nachfolgenden Tabellen sind die den im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitgliedern gewährten beziehungsweise geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 AktG ausgewiesen. Als gewährte und geschuldete Vergütung werden die Beträge angegeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und zugeflossen sind. Die Werte stellen somit die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge dar, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr die Vergütung festgesetzt und mithin verdient wurde. Die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete

Vergütung umfasst somit das Festgehalt sowie die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023, ggf. den kurzfristigen Bonus („STI“) für das Geschäftsjahr 2022 sowie ggf. den langfristigen Bonus („LTI“) für das Geschäftsjahr 2020. Der Aufwand bzw. Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist den Vorstandsmitgliedern dagegen noch nicht zugeflossen.

Die im Berichtszeitraum erdiente Gesamtvergütung ist in Abschnitt „III. 5. Im Geschäftsjahr 2023 erdiente Vergütung des Vorstands“ zusätzlich dargestellt und bildet die Grundlage zur Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung.

#### Hans Dieter Pötsch

Vorstandsvorsitzender (seit 1. November 2015)

	2023 <sup>2</sup> in Tsd. €	2023 <sup>1</sup> in %	2022 in Tsd. €	2022 <sup>1</sup> in %
Festgehalt	775		700	
Nebenleistungen	288		350	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>1.063</b>	<b>76,3</b>	<b>1.050</b>	<b>100,0</b>
Kurzfristiger Bonus				
STI 2022	330	23,7		
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>330</b>	<b>23,7</b>		
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG</b>	<b>1.393</b>	<b>100,0</b>	<b>1.050</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

<sup>2</sup> Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Pötsch angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 700 Tsd. € auf 800 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 500 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Bis zum 31. Dezember 2021 sah die Vergütungsvereinbarung mit Herrn Pötsch keine variable Vergütung vor. Mit Vertragsverlängerung zum 1. Januar 2022 erfolgte bei Herrn Pötsch eine Umstellung auf das Vorstandsvergütungssystem 2021. Von der durch Herrn Pötsch im Geschäftsjahr 2022 erstmals erdienten variablen Vergütung kam es im Geschäftsjahr 2023 zum Zufluss des STI 2022. Eine langfristige variable Vergütungskomponente wird Herrn Pötsch, vorbehaltlich der Erreichung der Auszahlungshürde, erstmals im Geschäftsjahr 2025

(LTI 2022) zufließen. Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen von Herrn Pötsch statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch Herrn Pötsch erbrachten individuellen Leistung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Herleitung des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2022 dar, wovon 40 % auf den STI 2022 entfallen:

			2022
in Tsd. €			
Bonus-Zielbetrag			500
<b>Individuelles Leistungsziel</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	
Erarbeitung einer strategischen Planung	30	150	
Digitalisierung der Geschäftsprozesse	20	150	
Stärkung der Kapitalmarktattraktivität	20	125	
Weiterentwicklung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit	15	150	
Erarbeitung einer Management-Nachfolgeplanung	15	100	
Gesamtzielerreichung individueller Ziele in %			138
<b>Zwischenbetrag</b>			<b>688</b>
Modifier			1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus Cap</b>			<b>688</b>
Sonderanpassungsfaktor			1,2
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>			<b>825</b>
davon STI 2022 (40 %)			330

Der Modifier betrug für das Geschäftsjahr 2022 1,0 und wurde sowohl vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 als auch vor dem Hintergrund der allgemeinen individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2022 nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Das Geschäftsjahr 2022 war maßgeblich durch den Erwerb von 25 % zuzüglich einer Aktie der Stammaktien der

Porsche AG und die Verhandlungen hierzu geprägt. Im Vorstand hat Herr Pötsch diese Transaktion einschließlich ihrer Finanzierung maßgeblich betreut. Um dieser außergewöhnlichen Entwicklung und der damit einhergehenden außergewöhnlichen Leistung von Herrn Pötsch, die für die Porsche SE im Geschäftsjahr 2022 zu einem überaus erfolgreichen Ergebnis geführt hat, Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat für Herrn Pötsch einen Sonderanpassungsfaktor von 1,2 nach billigem Ermessen festgelegt.

**Dr. Manfred Döss**

Vorstand für Recht und Compliance (seit 1. Januar 2016)

	2023 in Tsd. €	2023 <sup>1</sup> in %	2022 in Tsd. €	2022 <sup>1</sup> in %
Festgehalt	600		600	
Nebenleistungen	57		58	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>657</b>	<b>47,0</b>	<b>658</b>	<b>48,7</b>
Kurzfristiger Bonus				
STI 2022	321	23,0		
STI 2021			304	22,5
Langfristiger Bonus				
LTI 2020	420	30,0		
LTI 2019			390	28,8
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>741</b>	<b>53,0</b>	<b>694</b>	<b>51,3</b>
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG</b>	<b>1.398</b>	<b>100,0</b>	<b>1.352</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

Die Herrn Dr. Döss im Geschäftsjahr 2023 zugeflossene variable Vergütung betrifft den STI für das Geschäftsjahr 2022 sowie den LTI für das Geschäftsjahr 2020. Die variable Vergütung 2020 wurde in Vorjahren durch den Aufsichtsrat auf Basis vormaliger Vergütungsgrundsätze festgelegt (siehe hierzu Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023“, Unterabschnitt „Variable Vergütung (im Berichtsjahr relevante vormalige Vergütungsgrundsätze)“).

Die individuellen Leistungsziele von Herrn Dr. Döss umfassten sowohl in 2022 als auch in 2020 eine erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung, die Weiterentwicklung der Organisation im Ressort „Recht und Compliance“ sowie die Mitarbeiterentwicklung. Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen von Herrn Dr. Döss in Bezug auf die Geschäftsjahre 2022 und 2020 statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch

Herrn Dr. Döss erbrachten individuellen Leistung nach pflichtgemäßem Ermessen.

In Bezug auf den LTI 2020 wurde durch den Aufsichtsrat ein Bonusbetrag in Höhe von 420 Tsd. € gewährt (Maximalbonusbetrag: 450 Tsd. €). Zudem wurde die Auszahlungshürde der LTI-Komponente 2020 erfüllt.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Herleitung des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2022 dar, wovon 40 % auf den STI 2022 entfallen:



			2022
in Tsd. €			
Bonus-Zielbetrag			600
<b>Individuelles Leistungsziel</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	
Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	60	150	
Weiterentwicklung der Organisation im Ressort „Recht und Compliance“	25	100	
Mitarbeiterentwicklung	15	125	
Gesamtzielerreichung individueller Ziele in %			134
<b>Zwischenbetrag</b>			<b>803</b>
Modifier			1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus Cap</b>			<b>803</b>
Sonderanpassungsfaktor			1,0
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>			<b>803</b>
davon STI 2022 (40 %)			321

Der Modifier betrug für das Geschäftsjahr 2022 1,0 und wurde sowohl vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 als auch vor dem Hintergrund der allgemeinen individuellen Leistung

im Geschäftsjahr 2022 nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Außergewöhnliche Entwicklungen, die zu einer Anhebung oder Absenkung der variablen Vergütung führten, waren bei Herrn Dr. Döss nicht gegeben, so dass es zu keiner Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist.

#### Dr. Johannes Lattwein

Vorstand für Finanzen und IT (seit 1. Februar 2022)

	2023 in Tsd. €	2023 <sup>1</sup> in %	2022 in Tsd. €	2022 <sup>1</sup> in %
Festgehalt	800		550	
Nebenleistungen	122		107	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>922</b>	<b>75,0</b>	<b>657</b>	<b>100,0</b>
Kurzfristiger Bonus				
STI 2022	308	25,0		
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>308</b>	<b>25,0</b>		
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG</b>	<b>1.230</b>	<b>100,0</b>	<b>657</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

Die Herrn Dr. Lattwein im Geschäftsjahr 2023 zugeflossene variable Vergütung betrifft den STI für das Geschäftsjahr 2022. Eine langfristige variable Vergütungskomponente wird Herrn Dr. Lattwein, vorbehaltlich der Erreichung der Auszahlungshürde, erstmals im Geschäftsjahr 2025 (LTI 2022) zufließen. Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen von Herrn Dr. Lattwein statt.

Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch Herrn Dr. Lattwein erbrachten individuellen Leistung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Herleitung des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2022 dar, wovon 40 % auf den STI 2022 entfallen:

			2022
in Tsd. €			
Bonus-Zielbetrag (anteilig)			458
<b>Individuelles Leistungsziel</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	
Weiterentwicklung der finanzwirtschaftlichen Unternehmenssteuerung	40	150	
Weiterentwicklung der Finanzorganisation	10	125	
Finanzwirtschaftliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	35	150	
Mitarbeiterentwicklung	15	100	
Gesamtzielerreichung individueller Ziele in %			140
<b>Zwischenbetrag</b>			<b>642</b>
Modifier			1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus Cap</b>			<b>642</b>
Sonderanpassungsfaktor			1,2
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>			<b>770</b>
davon STI 2022 (40 %)			308

Der Modifier betrug für das Geschäftsjahr 2022 1,0 und wurde sowohl vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 als auch vor dem Hintergrund der allgemeinen individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2022 nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Das Geschäftsjahr 2022 war maßgeblich durch den Erwerb von 25 % zuzüglich einer Aktie

der Stammaktien der Porsche AG und die Verhandlungen hierzu geprägt. Im Vorstand hat Herr Dr. Lattwein diese Transaktion einschließlich ihrer Finanzierung maßgeblich betreut. Um dieser außergewöhnlichen Entwicklung und der damit einhergehenden außergewöhnlichen Leistung von Herrn Dr. Lattwein, die für die Porsche SE im Geschäftsjahr 2022 zu einem überaus erfolgreichen Ergebnis geführt hat, Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat für Herrn Dr. Lattwein einen Sonderanpassungsfaktor von 1,2 nach billigem Ermessen festgelegt.

**Lutz Meschke**

Vorstand für Beteiligungsmanagement (seit 1. Juli 2020)

	2023 <sup>2</sup> in Tsd. €	2023 <sup>1</sup> in %	2022 in Tsd. €	2022 <sup>1</sup> in %
Festgehalt	585		540	
Nebenleistungen	0		0	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>585</b>	<b>71,0</b>	<b>540</b>	<b>78,3</b>
Kurzfristiger Bonus				
STI 2022	143	17,3		
STI 2021			150	21,7
Langfristiger Bonus				
LTI 2020	96	11,7		
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>239</b>	<b>29,0</b>	<b>150</b>	<b>21,7</b>
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG</b>	<b>824</b>	<b>100,0</b>	<b>690</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

<sup>2</sup> Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Meschke angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 540 Tsd. € auf 600 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 250 Tsd. € auf 500 Tsd. € sowie der jährliche Versorgungsbetrag von 60 Tsd. € auf 180 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Die Herrn Meschke im Geschäftsjahr 2023 zugeflossene variable Vergütung betrifft den STI für das Geschäftsjahr 2022 sowie den LTI für das Geschäftsjahr 2020. Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen von Herrn Meschke in Bezug auf die Geschäftsjahre 2022 und 2020 statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch Herrn Meschke erbrachten individuellen Leistung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Herleitung des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2022 dar, wovon 40 % auf den STI 2022 entfallen:

			2022
in Tsd. €			
Bonus-Zielbetrag			250
<b>Individuelles Leistungsziel</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	
Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150	
Weiterentwicklung der Investitionsstrategie	20	150	
Aktives Wertmanagement des Beteiligungsportfolios	40	150	
Mitarbeiterentwicklung	15	100	
Gesamtzielerreichung individueller Ziele in %			143
<b>Zwischenbetrag</b>			<b>356</b>
Modifier			1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus Cap</b>			<b>356</b>
Sonderanpassungsfaktor			1,0
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>			<b>356</b>
davon STI 2022 (40 %)			143

Der Modifier betrug für das Geschäftsjahr 2022 1,0 und wurde sowohl vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2022 als auch vor dem Hintergrund der allgemeinen individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2022 nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Außergewöhnliche Entwicklungen, die zu einer Anhebung oder Absenkung der variablen Vergütung führten, waren bei Herrn Meschke nicht gegeben, so dass es zu keiner Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Herleitung des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2020 dar, wovon 60 % auf den LTI 2020 entfallen:

			2020
in Tsd. €			
Bonus-Zielbetrag (anteilig)			125
<b>Individuelles Leistungsziel</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	
Überarbeitung des derzeitigen Investitionsansatzes	30	125	
Neustrukturierung des Beteiligungsmanagements	30	100	
Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	10	150	
Aktives Wertmanagement des Beteiligungsportfolios	30	150	
Gesamtzielerreichung individueller Ziele in %			128
<b>Zwischenbetrag</b>			<b>159</b>
Modifier			1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus Cap</b>			<b>159</b>
Sonderanpassungsfaktor			1,0
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>			<b>159</b>
davon LTI 2020 (60 %)			96

Der Modifier betrug für das Geschäftsjahr 2020 1,0 und wurde sowohl vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2020 als auch vor dem Hintergrund der allgemeinen individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2020 nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Außergewöhnliche Entwicklungen, die zu einer Anhebung oder Absenkung der variablen Vergütung führten, waren bei Herrn Meschke nicht gegeben, so dass es zu keiner Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist. Zudem wurde die Auszahlungshürde der LTI-Komponente 2020 erfüllt.

## 5. Im Geschäftsjahr 2023 erdiente Vergütung des Vorstands

Die nachfolgenden Tabellen enthalten neben der Fixvergütung die vertraglich erdienbaren variablen Ziel-, Minimal- und Maximalbeträge der Vergütungskomponenten, die durch die aktiven Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 erdienten, teilweise bedingten ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten sowie den Dienstzeitaufwand aus Pensionszusagen nach IFRS. In Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten werden im Gegensatz zu den Beträgen in Abschnitt „III. 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im

Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder“ nicht die im Berichtszeitraum zugeflossenen Beträge, sondern die für den Berichtszeitraum festsetzbaren bzw. festgesetzten Gesamtbonusbeträge angegeben. Die Zielvergütung entspricht der Vergütung, die bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % festgesetzt werden würde. Die erdiente Vergütung stellt die für das Geschäftsjahr tatsächlich festgesetzte Vergütung dar. Die erdiente Gesamtvergütung bildet die Grundlage für die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung (vgl. hierzu Abschnitt „III. 6. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“).

### Hans Dieter Pötsch<sup>1</sup>

Vorstandsvorsitzender (seit 1. November 2015)

in Tsd. €	2023 Zielvergütung	2023 min.	2023 max.	2023 erdient	2023 in %	2022 erdient	2022 in %
Festgehalt	775	775	775	775		700	
Nebenleistungen	288	288	288	288		350	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>1.063</b>	<b>1.063</b>	<b>1.063</b>	<b>1.063</b>	<b>52,9</b>	<b>1.050</b>	<b>56,0</b>
Kurzfristiger Bonus							
STI 2023	275	0	495	378	18,8		
STI 2022						330	17,6
Langfristiger Bonus							
LTI 2023	413	0	743	567	28,2		
LTI 2022						495	26,4
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>688</b>	<b>0</b>	<b>1.238</b>	<b>945</b>	<b>47,1</b>	<b>825</b>	<b>44,0</b>
<b>Dienstzeitaufwand</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Erdiente Gesamtvergütung</b>	<b>1.751</b>	<b>1.063</b>	<b>2.301</b>	<b>2.009</b>	<b>100,0</b>	<b>1.875</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Pötsch angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 700 Tsd. € auf 800 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 500 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

**Dr. Manfred Döss**

Vorstand für Recht und Compliance (seit 1. Januar 2016)

in Tsd. €	2023 Zielvergütung	2023 min.	2023 max.	2023 erdient	2023 in %	2022 erdient	2022 in %
Festgehalt	600	600	600	600		600	
Nebenleistungen	57	57	57	57		58	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>657</b>	<b>657</b>	<b>657</b>	<b>657</b>	<b>38,2</b>	<b>658</b>	<b>33,4</b>
Kurzfristiger Bonus							
STI 2023	240	0	432	318	18,5		
STI 2022						321	16,3
Langfristiger Bonus							
LTI 2023	360	0	648	477	27,8		
LTI 2022						482	24,4
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>600</b>	<b>0</b>	<b>1.080</b>	<b>795</b>	<b>46,3</b>	<b>803</b>	<b>40,7</b>
<b>Dienstzeitaufwand</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>15,5</b>	<b>512</b>	<b>26,0</b>
<b>Erdiente Gesamtvergütung</b>	<b>1.523</b>	<b>923</b>	<b>2.003</b>	<b>1.718</b>	<b>100,0</b>	<b>1.973</b>	<b>100,0</b>

**Dr. Johannes Lattwein**

Vorstand für Finanzen und IT (seit 1. Februar 2022)

in Tsd. €	2023 Zielvergütung	2023 min.	2023 max.	2023 erdient	2023 in %	2022 erdient	2022 in %
Festgehalt	800	800	800	800		550	
Nebenleistungen	122	122	122	122		107	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>922</b>	<b>922</b>	<b>922</b>	<b>922</b>	<b>39,8</b>	<b>657</b>	<b>37,1</b>
Kurzfristiger Bonus							
STI 2023	280	0	504	439	18,9		
STI 2022						308	17,4
Langfristiger Bonus							
LTI 2023	420	0	756	658	28,4		
LTI 2022						462	26,1
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>700</b>	<b>0</b>	<b>1.260</b>	<b>1.097</b>	<b>47,4</b>	<b>770</b>	<b>43,5</b>
<b>Dienstzeitaufwand</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>12,9</b>	<b>342</b>	<b>19,3</b>
<b>Erdiente Gesamtvergütung</b>	<b>1.919</b>	<b>1.219</b>	<b>2.479</b>	<b>2.317</b>	<b>100,0</b>	<b>1.768</b>	<b>100,0</b>

**Lutz Meschke<sup>1</sup>**

Vorstand für Beteiligungsmanagement (seit 1. Juli 2020)

in Tsd. €	2023 Zielvergütung	2023 min.	2023 max.	2023 erdient	2023 in %	2022 erdient	2022 in %
Festgehalt	585	585	585	585		540	
Nebenleistungen	0	0	0	0		0	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>585</b>	<b>585</b>	<b>585</b>	<b>585</b>	<b>43,2</b>	<b>540</b>	<b>55,5</b>
Kurzfristiger Bonus							
STI 2023	175	0	315	243	17,9		
STI 2022						143	14,6
Langfristiger Bonus							
LTI 2023	263	0	473	364	26,9		
LTI 2022						214	22,0
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>438</b>	<b>0</b>	<b>788</b>	<b>607</b>	<b>44,9</b>	<b>356</b>	<b>36,6</b>
<b>Dienstzeitaufwand</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>11,9</b>	<b>77</b>	<b>7,9</b>
<b>Erdiente Gesamtvergütung</b>	<b>1.184</b>	<b>746</b>	<b>1.534</b>	<b>1.353</b>	<b>100,0</b>	<b>973</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Meschke angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 540 Tsd. € auf 600 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 250 Tsd. € auf 500 Tsd. € sowie der jährliche Versorgungsbetrag von 60 Tsd. € auf 180 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Zur Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten individuellen Leistungsziele durch den Aufsichtsrat beurteilt.

Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch die Vorstandsmitglieder erbrachten individuellen Leistung. Sofern eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen war, erfolgte diese Bewertung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 einschließlich deren Zielerreichungsgrad sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.



	<b>Individuelle Leistungsziele 2023</b>	<b>Gewichtung in %</b>	<b>Zielerreichung in %</b>
Hans Dieter Pötsch	Weiterentwicklung der strategischen Planung	30	150
	Stärkung der Kapitalmarktattraktivität	30	125
	Mitarbeiterentwicklung	20	125
	Managemententwicklung im Rahmen der Nachfolgeplanung	20	150
	<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>		<b>138</b>
Dr. Manfred Döss	Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	60	150
	Fortentwicklung des Know-how-Managements im Ressort „Recht und Compliance“	10	125
	Weiterentwicklung des Legal Risk-Managements im Ressort „Recht und Compliance“	15	100
	Mitarbeiterentwicklung	15	100
	<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>		<b>133</b>
Dr. Johannes Lattwein	Weiterentwicklung der Finanzierungsstruktur	25	150
	Weiterentwicklung der Finanzprozesse	25	150
	Digitalisierung der Geschäftsprozesse	10	125
	Finanzwirtschaftliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	20	150
	Stakeholder-Management	20	125
	<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>		<b>143</b>
Lutz Meschke	Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150
	Weiterentwicklung des Partneringkonzepts für Portfoliobeteiligungen	20	150
	Verankerung von ESG-Kriterien im Investitionsprozess	15	125
	Aktives Wertmanagement der Portfoliobeteiligungen	25	150
	Mitarbeiterentwicklung	15	100
	<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>		<b>139</b>

Hinsichtlich der Festlegung des Modifiers für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2023. Die Bewertung der allgemeinen Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 erfolgte, sofern diese nicht bereits über die Bewertung der Einzelziele erfasst waren, nach billigem Ermessen.

Im Geschäftsjahr 2023 waren die Kapazitäten der Porsche SE insbesondere mit Integrationsmaßnahmen im Nachgang des Beteiligungserwerbs an der Porsche AG stark gebunden, mit denen auch Herr Dr. Lattwein maßgeblich befasst war. Gleichwohl gelang es Herrn Dr. Lattwein, ein hochkomplexes Projekt zu steuerlichen Sachverhalten mit einem Erstattungsbetrag von mehr als 200 Mio. € erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Dieses war bei den vorab festgelegten Zielen für Herrn Dr. Lattwein noch nicht berücksichtigt worden und hat im Geschäftsjahr 2023 zu einem für die Porsche SE sehr positiven Ergebnis geführt. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass mit Blick auf Herrn Dr. Lattwein neben seinen herausragenden Erfolgen bei der Refinanzierung der Porsche SE mit den besonderen Leistungen im Zusammenhang mit dem Projekt zu steuerlichen Sachverhalten auch außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen vorliegen. Um dieser außergewöhnlichen Leistung Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat für Herrn Dr. Lattwein einen Sonderanpassungsfaktor von 1,1 nach billigem Ermessen festgelegt. Außergewöhnliche Entwicklungen waren im Geschäftsjahr 2023 bei Herrn Pötsch, Herrn Dr. Döss und Herrn Meschke nicht gegeben, so dass es zu keiner Erhöhung oder Herabsetzung der variablen Vergütung durch Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist. Die Auszahlungshürde für den LTI 2023 ist erreicht, wenn im Geschäftsjahr 2025 ein positives

Konzernergebnis vor Steuern erzielt wird. Die nachfolgende Tabelle stellt die Überleitung vom Bonus-Zielbetrag auf den für das Geschäftsjahr 2023 erdienten und durch den Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtbonusbetrag für jedes Vorstandsmitglied dar:

in Tsd. €	Hans Dieter Pötsch <sup>1</sup>	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke <sup>1</sup>
Bonus-Zielbetrag	688	600	700	438
Gesamtzielerreichungsgrad individueller Ziele in %	138	133	143	139
<b>Zwischenbetrag</b>	<b>945</b>	<b>795</b>	<b>998</b>	<b>607</b>
Modifier	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus-Cap (150 %)</b>	<b>945</b>	<b>795</b>	<b>998</b>	<b>607</b>
Sonderanpassungsfaktor	1,0	1,0	1,1	1,0
<b>Festgesetzter Gesamtbonusbetrag</b>	<b>945</b>	<b>795</b>	<b>1.097</b>	<b>607</b>
davon STI 2023 (40 %)	378	318	439	243
davon LTI 2023 (60 %)	567	477	658	364

<sup>1</sup> Zum 1. April 2023 wurden die Zielbonusbeträge von Herrn Pötsch und Herrn Meschke angepasst. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Die zum 31. Dezember 2023 erdienten noch nicht ausgezahlten LTIs setzten sich aus LTI-Komponenten für die in nachfolgender Tabelle dargestellten Geschäftsjahre zusammen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf eines zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums, soweit nicht etwaige Malus-Tatbestände während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) zu einem Verfall oder einer Kürzung führen und nur sofern die Auszahlungshürde erreicht ist (siehe hierzu auch Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023“).

	Auszahlungszeitpunkt	Hans Dieter Pötsch	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke	Philipp von Hagen bis 30. Juni 2020
in Tsd. €						
LTI 2023	2026	567	477	658	364	
LTI 2022	2025	495	482	462	214	
LTI 2021	2024		455		225	25 <sup>1</sup>
		<b>1.062</b>	<b>1.414</b>	<b>1.120</b>	<b>803</b>	<b>25</b>

<sup>1</sup> Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn von Hagen aus dem Vorstand der Porsche SE im Geschäftsjahr 2020 wurde vereinbart, dass die ihm gemäß seinem Vorstandsansetzungsvertrag bis zum Ende der Vertragslaufzeit am 28. Februar 2021 zustehenden vertraglichen Leistungen vollständig erfüllt werden. Infolgedessen erhält Herr von Hagen für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 eine langfristige Vergütung in Höhe von 25 Tsd. € (LTI 2021). Die ursprünglich vorgesehenen Festsetzungs- bzw. Auszahlungsvoraussetzungen für die variablen Vergütungen (positives Konzernergebnis vor Steuern und positive Nettoliquidität der Porsche SE) werden nicht mehr angewendet.

## 6. Einhaltung Vergütungsobergrenzen

### Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 24 Mio. € für ein Jahr festgelegt.

Diese Maximalvergütung bildet den Wert ab, welcher dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für ein Geschäftsjahr maximal gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2021 gewährt werden darf und schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile (d.h. einschließlich etwaiger Sonderboni oder Bonusanpassungen aufgrund außerordentlicher Entwicklungen) mit ein. Die Höhe der Maximalvergütung setzt sich daher unter Berücksichtigung des Festgehalts, der für das jeweilige Geschäftsjahr verdienten, teilweise bedingten ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI und auch einschließlich etwaiger Sonderboni), sämtlicher Nebenleistungen sowie des Dienstzeitaufwands für Altersversorgungsleistungen zusammen.

Die durch den Gesamtvorstand im Geschäftsjahr 2023 erdiente, teilweise bedingte Vergütung beträgt in Summe 7 Mio. € und läge damit unterhalb der Vergütungsobergrenze.

### Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der vertraglichen Regelungen unter bestimmten Umständen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile einzubehalten („Malus“) oder diese – sofern bereits ausbezahlt – auch zurückzufordern („Clawback“).

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat der Porsche SE keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern einbehalten oder zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Einhaltung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile lag nicht vor.

## 7. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn von Hagen aus dem Vorstand der Porsche SE zum 30. Juni 2020 wurde im Geschäftsjahr 2020 vereinbart, dass die ihm gemäß seines Vorstandsanstellungsvertrages bis zum Ende der Vertragslaufzeit am 28. Februar 2021 zustehenden vertraglichen Leistungen vollständig erfüllt werden. Infolgedessen erhielt Herr von Hagen im Geschäftsjahr 2023 eine langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 150 Tsd. € (150 Tsd. €). Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 betrug somit 150 Tsd. € (167 Tsd. €) und setzt sich zu 100 % aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Der LTI 2020 wurde durch den Aufsichtsrat auf Basis vormaliger Vergütungsgrundsätze in 2021 festgesetzt (siehe hierzu Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023“, Unterabschnitt „Variable Vergütung (im Berichtsjahr relevante vormalige Vergütungsgrundsätze)“). Die individuellen Leistungsziele von Herrn von Hagen umfassten die erfolgreiche Leitung und organisatorische sowie personelle Weiterentwicklung des Beteiligungsmanagements, die Weiterentwicklung und Operationalisierung der Investment-Strategie, die Weiterentwicklung der Positionierung der Porsche SE am Kapitalmarkt als leistungsfähige Beteiligungsplattform sowie die Steuerung und Organisation der Geschäftsführung der beherrschten Beteiligungen. Im Aufsichtsrat fand hierzu im Geschäftsjahr 2021 eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch Herrn von Hagen erbrachten individuellen Leistung nach pflichtgemäßem Ermessen. In Bezug auf den LTI 2020 wurde durch den Aufsichtsrat ein

Bonus in Höhe von 150 Tsd. € (Maximalbonusbetrag: 180 Tsd. €) gewährt. Die Fälligkeit richtet sich nach den üblichen im Dienstvertrag vereinbarten Zeitpunkten, die Auszahlungsvoraussetzungen (positives Konzernergebnis vor Steuern und – im Fall der langfristigen variablen Vergütung – zusätzlich positive Nettoliquidität<sup>1</sup> der Porsche SE) finden keine Anwendung mehr.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Herrn Müller wurde im Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung in Höhe von 14 Tsd. € (5 Tsd. €) in Form einer Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung gewährt, worauf nach seinem vormals bestehenden Dienstvertrag ein Anspruch besteht. Die Vergütung setzt sich somit zu 100 % aus fixen Vergütungsbestandteilen zusammen.

<sup>1</sup> Die negative Nettoliquidität entspricht der Nettoverschuldung.

## IV. Vergütung des Aufsichtsrats

### **Aufsichtsratsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2023**

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Porsche SE ist in § 13 der Satzung festgesetzt und ist im Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder, das von der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 bestätigt wurde, beschrieben. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit ausschließlich eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt.

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen beträgt die feste jährliche Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 150 Tsd. €, für seinen Stellvertreter 100 Tsd. € und für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats 75 Tsd. €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält jährlich zusätzlich 100 Tsd. € und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses jährlich jeweils zusätzlich 50 Tsd. €. Für die Tätigkeit in den übrigen Ausschüssen mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des (derzeit nicht gebildeten) Investitionsausschusses erhalten der Vorsitzende zusätzlich 50 Tsd. € und jedes andere Mitglied jeweils zusätzlich 25 Tsd. €. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehr als zwei Ämter in Ausschüssen aus, erhält es nur die Vergütung für die beiden am höchsten vergüteten Ämter.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben oder den (stellvertretenden) Vorsitz innehatten, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine von der Gesellschaft unterhaltene D&O-Versicherung mit einbezogen, deren Prämien die Porsche SE bezahlt. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die

gegebenenfalls für die Vergütung oder Erstattung der Auslagen gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

Die feste Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Auslagen sind unverzüglich zu erstatten. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, weiterhin unabhängige, qualifizierte Kandidaten mit wertvollen fach- und branchenspezifischen Kenntnissen für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat. Hierdurch soll ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Strategie und der langfristigen Entwicklung der Porsche SE geleistet werden.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Aufsichtsratsmitglieder**

Die nachfolgend dargestellten Vergütungen der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats der Porsche SE betreffen die im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 gewährte und geschuldete Vergütung,

bei der es sich um die tatsächlich zugeflossenen Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsratsgremium sowie für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats der Porsche SE im Geschäftsjahr 2022 bzw. 2021 handelt.

in Tsd. €	2023			2022
	Festvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamt	Gesamt
Dr. Wolfgang Porsche	150	66	216	200
Dr. Hans Michel Piëch	100	75	175	175
Prof. Dr. Ulrich Lehner	75	100	175	175
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	75	82	157	150
Mag. Josef Michael Ahorner	75		75	75
Mag. Marianne Heiß	75		75	75
Dr. Günther Horvath	75	16	91	75
Dr. Stefan Piëch (bis 30.6.2023)	75	16	91	75
Peter Daniell Porsche	75		75	75
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	75		75	75
<b>Gesamt</b>	<b>850</b>	<b>355</b>	<b>1.205</b>	<b>1.150</b>

Die gewährte Vergütung im Geschäftsjahr 2023, bei der es sich um die tatsächlich zugeflossenen Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsratsgremium sowie für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats der Porsche SE im Geschäftsjahr 2022 handelt, erhöhte sich bei Herrn Dr. Wolfgang Porsche, bei Herrn Dr. Ferdinand Oliver Porsche, bei Herrn Dr. Günther Horvath und bei Herrn Dr. Stefan Piëch infolge der Einrichtung eines Ausschusses mit Blick auf die besondere Bedeutung des Erwerbs von Stammaktien der Porsche AG im Geschäftsjahr 2022. Frau Sophie Piëch wurde durch die Hauptversammlung am 30. Juni 2023 erstmals in den Aufsichtsrat der Porsche SE gewählt. Da die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zufließt, ist Frau Sophie Piëch in obiger Tabelle nicht enthalten.

## V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft und zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Porsche SE

Die nachfolgende Tabelle stellt die prozentuale Veränderung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Porsche SE und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Porsche SE auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die Entwicklung der Vergütung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats basiert auf der gewährten und geschuldeten Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG, wie sie in den Tabellen im Abschnitt „III. 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder“ sowie in den Abschnitten „III. 7. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023“ und „IV. Vergütung des Aufsichtsrats“ angegeben sind.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Porsche SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da das Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE als wesentliche Steuerungsgröße dient und auch die variable Vorstandsvergütung beeinflusst, wird zudem die Entwicklung des Konzernergebnisses nach Steuern dargestellt.

Für die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Kreis der Mitarbeiter der Porsche SE unterhalb des Vorstands, d.h. einschließlich der ersten Führungsebene, (jedoch ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften) abgestellt. Die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften wird auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.



	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2020 gegenüber 2019	Veränderung 2019 gegenüber 2018
<b>Vorstandsvergütung</b>					
Hans Dieter Pötsch	32,7% <sup>1</sup>	39,0%	-7,4%	-1,0%	-5,8%
Dr. Manfred Döss	3,4%	3,9%	43,1%	-3,1%	-17,1%
Dr. Johannes Lattwein (seit 1.2.2022)	87,3% <sup>1</sup>				
Lutz Meschke (seit 1.7.2020)	19,3% <sup>1</sup>	14,3% <sup>1</sup>	123,6% <sup>2</sup>		
Philipp von Hagen (bis 30.6.2020)	-10,0% <sup>2</sup>	-52,2% <sup>2</sup>	-60,5% <sup>2</sup>	0,2%	3,4%
Matthias Müller (bis 30.4.2018)	200,0% <sup>3</sup>		-100,0% <sup>2</sup>	-58,5% <sup>2</sup>	-99,0% <sup>2</sup>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
Dr. Wolfgang Porsche	8,0% <sup>4</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	50,2%
Dr. Hans Michel Piëch	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,1%
Prof. Dr. Ulrich Lehner	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	31,5%
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	4,6% <sup>4</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	50,2%
Mag. Josef Michael Ahorner (seit 4.7.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	101,7% <sup>2</sup>	
Mag. Marianne Heiß (seit 15.5.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	58,0% <sup>2</sup>	
Dr. Günther Horvath (seit 13.3.2018)	21,3% <sup>4</sup>	0,0%	0,0%	24,1% <sup>2</sup>	
Dr. Stefan Piëch (seit 4.7.2018; bis 30.6.2023)	21,3% <sup>4</sup>	0,0%	0,0%	101,7% <sup>2</sup>	
Peter Daniell Porsche (seit 4.7.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	101,7% <sup>2</sup>	
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf (seit 11.4.2019)	0,0%	0,0%	37,7% <sup>2</sup>		
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresergebnis der Porsche SE (HGB)	-64,9%	398,0%	17,2%	-10,8%	64,1%
Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE	-7,2% <sup>5</sup>	20,3% <sup>5</sup>	74,0%	-40,5%	26,3%
<b>Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung</b>					
Gesamtbelegschaft Porsche SE	-16,5%	14,4%	1,7%	4,9%	-3,7%

<sup>1</sup> Veränderungen ergeben sich insbesondere infolge des erstmaligen Zuflusses kurzfristiger oder langfristiger variabler Vergütungskomponenten.

<sup>2</sup> Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts bzw. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand bzw. Aufsichtsrat.

<sup>3</sup> Die Vergütung entfällt vollständig auf die Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung. Infolge der unterjährigen Inanspruchnahme dieses Überlassungsanspruchs im Geschäftsjahr 2022 und mithin einer nur zeitanteiligen Vergütung, ergibt sich die Veränderung 2023 gegenüber 2022.

<sup>4</sup> Veränderungen ergeben sich infolge der Einrichtung eines Ausschusses mit Blick auf die besondere Bedeutung des Erwerbs von Stammaktien der Porsche AG.

<sup>5</sup> Das Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE für das Geschäftsjahr 2022 wurden aufgrund der retrospektiven Anwendung von IAS 28 für die durch die Porsche SE gehaltenen und vormals nach IFRS 5 klassifizierten Vorzugsaktien der Volkswagen AG und aufgrund der erstmaligen Anwendung von IFRS 17 angepasst. Infolgedessen erhöhte sich auch die im Vorjahr berichtete Entwicklung des Konzernergebnisses nach Steuern der Porsche SE von 4,8 % auf 20,3 %.

Stuttgart, den 14. März 2024

Porsche Automobil Holding SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers zum Vergütungsbericht

An die Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart

### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 der Grundlage des mit der Porsche Automobil Holding SE 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 Vertrags einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten gegenüber entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 14. März 2024

Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Martin Jonas  
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Thomas Senger  
Wirtschaftsprüfer

Porsche Automobil Holding SE  
Investor Relations  
Postfach  
70432 Stuttgart  
Deutschland  
Telefon +49(0)711 911-244 20  
Fax +49(0)711 911-118 19  
InvestorRelations@porsche-se.com  
[www.porsche-se.com](http://www.porsche-se.com)