

Erklärung

des Vorstands und des Aufsichtsrats der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft („**Gesellschaft**“) erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in seiner Fassung vom 28. April 2022 („**Kodex**“) im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2022 mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und auch künftig entsprochen wird:

1. Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder (C.2 des Kodex)

Gemäß der Empfehlung C.2 des Kodex soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Dieser Empfehlung wurde und wird nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Ansicht, dass die Fähigkeit, den Vorstand bei der Geschäftsführung zu überwachen und zu beraten, nicht bei Erreichen eines bestimmten Alters entfällt.

2. Höchstgrenze von Aufsichtsratsmandaten (C.5 des Kodex)

Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll nach der Empfehlung C.5 des Kodex insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Von dieser Empfehlung wird hinsichtlich eines Aufsichtsratsmitglieds eine Abweichung erklärt. Das Aufsichtsratsmitglied nimmt, jeweils als Vorsitzender, Aufsichtsratsmandate in zwei börsennotierten Gesellschaften, nämlich in der Volkswagen AG und der Traton SE, sowie ein Aufsichtsratsmandat bei der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahr und ist ferner Vorsitzender des Vorstands der börsennotierten Porsche Automobil Holding SE. Die Gesellschaft, die Volkswagen AG und die Traton SE bilden keinen Konzern im aktienrechtlichen Sinn mit der Porsche Automobil Holding SE. Vorstand und Aufsichtsrat sind jedoch davon überzeugt, dass dem Aufsichtsratsmitglied für die Wahrnehmung seines Mandats bei der Gesellschaft genügend Zeit zur Verfügung steht.

3. Offenlegung bei Wahlvorschlägen (C.13 des Kodex)

Gemäß der Empfehlung C.13 Satz 1 des Kodex soll der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen. Die Anforderungen der Empfehlung C.13 Satz 1 des Kodex sind unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Von dieser Empfehlung wird daher vorsorglich eine Abweichung erklärt. Dessen ungeachtet wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Empfehlung C.13 Satz 1 des Kodex gerecht zu werden.

4. Vergütung des Vorstands (G.1, G.2, G.3, G.6 sowie G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex)

Während eines bis zur Geltung des neuen Vorstandsvergütungssystems und der Anpassung der Vorstandsdiensverträge dauernden Übergangszeitraums (siehe dazu nachfolgend unter lit. a)) und bis zur

Veröffentlichung des ersten Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG (siehe dazu nachfolgend unter lit. b)) wurde verschiedenen Empfehlungen in Abschnitt G. des Kodex vorübergehend nicht entsprochen. Zudem wurde und wird hinsichtlich der Gewährung eines IPO-Bonus an die Vorstandsmitglieder (siehe dazu nachfolgend unter lit. c)) verschiedenen Empfehlungen in Abschnitt G. des Kodex vorübergehend nicht entsprochen. Im Einzelnen:

a) Vorübergehende Abweichungen bis zur Geltung eines neuen Vorstandsvergütungssystems und der Anpassung der Vorstandsdienstverträge (G.1, G.2 und G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex)

Die Gesellschaft war bis zum Börsengang am 28. September 2022 nicht zur Erstellung eines den Maßgaben von § 87a AktG entsprechenden Vorstandsvergütungssystems verpflichtet. Die Regelungen in den zum Zeitpunkt des Börsengangs bestehenden Vorstandsdienstverträgen entsprachen zulässigerweise nicht vollumfänglich den Empfehlungen in Abschnitt G. des Kodex. Daher hat der Aufsichtsrat am 14. September 2022 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch den Kodex-Empfehlungen entspricht. Das neue Vergütungssystem wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 28. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 100 % gebilligt. Vor diesem Hintergrund wurde für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 folgenden Empfehlungen vorübergehend nicht entsprochen:

- Bis zum Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems existierte keine systematische Beschreibung der gemäß der Empfehlung G.1 des Kodex vorgesehenen Angaben.
- Zudem war bis zum Börsengang die Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung im Sinne der Empfehlung G.2 des Kodex nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat legte am 14. September 2022 für die Vorstandsmitglieder eine konkrete Zielgesamtvergütung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 fest.
- Die den Vorstandsmitgliedern nach Maßgabe des bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Vorstandsvergütungssystems gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge sind in sogenannten Performance Share Plans vereinbart. Diese orientieren sich abweichend von der Empfehlung G.10 Satz 1 des Kodex an der Entwicklung der von der Volkswagen AG ausgegebenen Vorzugsaktie. Zudem beträgt die Performanceperiode für vor dem 1. Januar 2023 beginnende Performance Share Plans abweichend von der Empfehlung G.10 Satz 2 des Kodex drei Jahre. Ab dem 1. Januar 2023 neu beginnende Performance Share Plans richten sich nach der Entwicklung der von der Gesellschaft ausgegebenen Vorzugsaktie, die Performanceperioden betragen dann vier Jahre. Den Empfehlungen G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex wird somit hinsichtlich der Performanceperioden des Performance Share Plans entsprochen, die seit dem 1. Januar 2023 neu begonnen haben und künftig neu beginnen.

Die Gesellschaft hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung mit sämtlichen Vorstandsmitgliedern jeweils mit Rückwirkung zum 1. Januar 2023 neue Vorstandsdienstverträge geschlossen, in denen die Vergütung in Übereinstimmung mit dem neuen Vergütungssystem festgesetzt wurde. Den Empfehlungen in Abschnitt G. des Kodex wird seitdem entsprochen, soweit nicht nachfolgend unter lit. c) eine Abweichung erklärt wird.

b) Offenlegung der Peer Group (G.3 des Kodex)

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung G.3 Satz 1, 1. Halbsatz des

Kodex eine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (sogenannte Peer Group) heran. Die Zusammensetzung dieser Peer Group gemäß Empfehlung G.3 Satz 1, 2. Halbsatz des Kodex wurde erstmals im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 offengelegt. Bis zur Veröffentlichung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 am 13. März 2023 wurde der Empfehlung G.3 des Kodex daher für einen Übergangszeitraum insoweit nicht entsprochen. Seit Veröffentlichung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 entspricht die Gesellschaft der Empfehlung G.3 des Kodex uneingeschränkt.

c) IPO-Bonus (G.6 und G.10 Satz 2 des Kodex)

Der Aufsichtsrat hat am 20. Juli 2022 mit den Vorstandsmitgliedern für den Fall eines erfolgreichen Börsengangs die Gewährung eines Bonus („**IPO-Bonus**“) vereinbart. Der IPO-Bonus wurde in Form virtueller Aktien gewährt. Diese virtuellen Aktien werden in drei Tranchen über Zeiträume von ein, zwei und drei Jahren abhängig von der Entwicklung des Börsenkurses der von der Gesellschaft ausgegebenen Vorzugsaktie im jeweiligen Zeitraum in Geldbeträge umgerechnet und diese Geldbeträge an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Hinsichtlich des IPO-Bonus wird folgenden Empfehlungen nicht vollumfänglich entsprochen:

- Nach der Empfehlung G.6 des Kodex soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Der Aufsichtsrat geht vorsorglich davon aus, dass die ersten beiden ein- und zweijährigen Tranchen des IPO-Bonus der kurzfristig variablen und die letzte Tranche des IPO-Bonus der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zuzuordnen sind. Dadurch übersteigt der Zielwert der den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt zugesagten kurzfristig variablen Vergütung den Zielwert der langfristig variablen Vergütung. Auch im laufenden Geschäftsjahr 2023 war der im Geschäftsjahr 2022 gewährte IPO-Bonus noch nicht vollständig abgewickelt. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich weiterhin eine Abweichung von der Empfehlung G.6 des Kodex erklärt. Die Vorstandsvergütung ist insgesamt gleichwohl weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Auszahlung des IPO-Bonus in drei Tranchen über ein, zwei und drei Jahre führt nach Einschätzung des Aufsichtsrats zu einer zielgerichteten und angemessenen Incentivierung der Vorstandsmitglieder, die sich nicht allein auf die Vorbereitung bis zum Börsengang beschränkt, sondern auch berücksichtigt, wie nachhaltig erfolgreich der Börsengang ist.
- Schließlich können die Vorstandsmitglieder über die dritte Tranche des IPO-Bonus als Bestandteil der langfristig variablen Vergütung bereits nach drei und nicht, wie gemäß G.10 Satz 2 des Kodex empfohlen, erst nach vier Jahren verfügen. Die Auszahlung des IPO-Bonus in drei Tranchen über ein, zwei und drei Jahre führt wie oben beschrieben nach Einschätzung des Aufsichtsrats zu einer zielgerichteten und angemessenen Incentivierung der Vorstandsmitglieder.

Stuttgart, im Dezember 2023

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand