

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 der erstmaligen Zulassung der Vorzugsaktie der Gesellschaft zum Handel an einem organisierten Markt am 28. September 2022 („**Börsengang**“) mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und auch künftig entsprochen wird:

1. Dauer der Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern (B.3 des Kodex)

Der Empfehlung B.3 des Kodex, wonach die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll, wurde nicht entsprochen. Von dieser Empfehlung abweichend hat der Aufsichtsrat am 1. Dezember 2022 beschlossen, Herrn Sajjad Khan mit Wirkung ab dem 1. November 2023 für die Dauer von fünf Jahren zum Mitglied des Vorstands für das neu geschaffene Ressort Car-IT zu bestellen. Herr Khan ist ein ausgewiesener Experte für die Entwicklung intelligenter Software in Fahrzeugen. Der Aufsichtsrat ist zur Einschätzung gelangt, dass es im Interesse der Gesellschaft ist, sich die Expertise von Herrn Khan langfristig zu sichern. Vor dem Hintergrund der besonderen Qualifikation von Herrn Khan und dem Bestreben des Aufsichtsrats nach personeller Kontinuität beim Aufbau eines neuen und strategisch bedeutsamen Vorstandsressorts hat sich der Aufsichtsrat ausnahmsweise für eine langfristige Erstbestellung entschieden. Zukünftig soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und der Empfehlung des Kodex für längstens drei Jahre erfolgen.

2. Benennung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium (C.1 Sätze 1 bis 3 des Kodex)

Der Aufsichtsrat hat in seiner ersten nach dem Börsengang abgehaltenen Sitzung am 1. Dezember 2022 konkrete Ziele für seine Zusammensetzung und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen. Dabei hat der Aufsichtsrat auf Diversität geachtet. Das Kompetenzprofil umfasst auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen. Für den Zeitraum bis zum 1. Dezember 2022 wurde der Empfehlung C.1 Satz 1 – und in der Folge auch den Empfehlungen C.1 Sätze 2 und 3 – des Kodex vorübergehend nicht entsprochen. Die Erarbeitung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und eines geeigneten Kompetenzprofils war aus zeitlichen Gründen nicht zu einem früheren Zeitpunkt möglich, da der Aufsichtsrat in seiner derzeitigen Zusammensetzung erst seit dem 23. September 2022 besteht und es sachgerecht erschien, die drei neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder in diesen Prozess miteinzubeziehen. Ab dem 1. Dezember 2022 entspricht die Gesellschaft den Empfehlungen C.1 Sätze 1 bis 3 des Kodex und wird diesen auch in der Zukunft entsprechen.

3. 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 der Ansicht, dass die Fähigkeit, den Vorstand bei der Geschäftsführung zu überwachen und zu beraten, nicht bei Erreichen eines bestimmten Alters entfällt.

4. 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.

5. Vergütung des Vorstands (G.1, G.2, G.3, G.6, G.7 Satz 1 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)), bis zur Veröffentlichung des ersten Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG (siehe dazu nachfolgend unter lit. b)) sowie hinsichtlich der Gewährung eines IPO-Bonus an die Vorstandsmitglieder (siehe dazu nachfolgend unter lit. c)) wird 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 Vorstandsdiensverträge (G.1, G.2 und G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex)

Die Gesellschaft war bis zum Börsengang nicht zur Erstellung eines den Maßgaben von § 87a AktG entsprechenden Vorstandsvergütungssystems verpflichtet. Die Regelungen in den bestehenden Vorstandsdiensverträgen entsprechen bislang 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 soll der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2023 zur Billigung vorgelegt werden. Vor diesem Hintergrund wurde und wird für den Zeitraum ab dem Börsengang bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 folgenden Empfehlungen vorübergehend nicht entsprochen:

- Bis zum Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems existiert keine systematische Beschreibung der gemäß der Empfehlung G.1 des Kodex vorgesehenen Angaben.
- Zudem war bislang die Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung im Sinne der Empfehlung G.2 des Kodex nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat am 14. September 2022 für die Vorstandsmitglieder eine konkrete Zielgesamtvergütung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 festgelegt.
- 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 künftig beginnender Performanceperioden entsprochen.

Es ist vorgesehen, zwischen der Gesellschaft und sämtlichen Vorstandsmitgliedern jeweils mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neue Vorstandsdienstverträge zu schließen, in denen die Vergütung in Übereinstimmung mit dem neuen Vergütungssystem festgesetzt und den Empfehlungen in Abschnitt G. des Kodex zukünftig entsprochen wird, 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. Abweichend von der Empfehlung G.3 Satz 1, 2. Halbsatz des Kodex wurde die Zusammensetzung dieser Peer Group allerdings bislang nicht offengelegt. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, die Zusammensetzung der Peer Group - wie in der Praxis üblich - im Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG offenzulegen. Ein solcher Vergütungsbericht wird erstmals für das Geschäftsjahr 2022 erstellt, im Frühjahr 2023 veröffentlicht und der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2023 zur Billigung vorgelegt werden. Für diesen Übergangszeitraum wird der Empfehlung G.3 des Kodex daher insoweit nicht entsprochen. Nach diesem Übergangszeitraum, d.h. ab Veröffentlichung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022, wird die Gesellschaft der Empfehlung G.3 des Kodex zukünftig uneingeschränkt entsprechen.

c) IPO-Bonus (G.6, G.7 Satz 1 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. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich 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.

- Die Leistungskriterien für den IPO-Bonus wurden vor dem Zeitpunkt festgelegt, zu dem die Vorstandsmitglieder durch den IPO-Bonus zu besonderen Leistungen bei der Vorbereitung und im Nachgang des Börsengangs veranlasst werden sollten. Höchstvorsorglich wird gleichwohl eine Abweichung von Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex erklärt, da die Leistungskriterien nicht vor Beginn des laufenden Geschäftsjahrs festgelegt werden konnten. Diese Abweichung ist auf die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 begrenzt und für die darauffolgenden Jahre wird dieser Empfehlung daher wieder entsprochen.
- 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 2022

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand