

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER PORSCHE AG

„Eine Marke für Menschen, die ihren Träumen folgen“. Die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG („**Porsche AG**“ oder „**Gesellschaft**“) fokussiert sich auf qualitativ hochwertige und exklusive Produkte, Elektromobilität und Nachhaltigkeit. Der Sportwagenhersteller überträgt seine Historie und seine Motorsport-DNA in die Zukunft und definiert so den Begriff des modernen Luxus neu. Porsche ist eine globale und ikonische Marke. Mit Leidenschaft für Design, Performance und höchste Qualität.

Die Porsche AG hat ihre strategischen Ziele übergeordnet entlang der vier Stakeholder-Dimensionen Kunden, Gesellschaft, Mitarbeiter und Investoren definiert. Den Zielen folgend hat das Unternehmen den Anspruch, in der Markenwahrnehmung weltweit eine herausragende Position im automobilen Luxussegment einzunehmen und seine Kunden in besonderem Maße zu begeistern. Dabei steht die Nachhaltigkeit noch stärker im Fokus. Die Ambition des Unternehmens ist es, im Jahr 2030 über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg bilanziell CO₂-neutral zu sein, einschließlich einer bilanziell CO₂-neutralen Nutzungsphase für neue Battery Electric Vehicle-Modelle. Porsche stellt sich auch den finanziellen Herausforderungen der Transformation. Das Unternehmen investiert umfassend, unter anderem in Nachhaltigkeit, Innovation, Digitalisierung und in Weiterbildung.

Die strategischen Ziele der Porsche AG werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Porsche AG, insbesondere hinsichtlich der Auswahl der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien, gezielt unterstützt. Der Short Term Incentive (Jahresbonus, „**STI**“) ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Kapitalrendite (**ROI**) Porsche AG Konzernbereich Automobile und der Operativen Umsatzrendite (**ROS**) des Porsche AG Konzerns sowie an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (Environmental, Social und Governance, „**ESG-Ziele**“) ausgerichtet. Die Porsche AG übernimmt Verantwortung, daher sind relevante ESG-Ziele wie die Dekarbonisierung, Geschlechterquote und die Kundenzufriedenheit sowie ein Governance Faktor als messbare Ziele berücksichtigt, die gleichzeitig in der Unternehmensstrategie der Porsche AG verankert sind. Damit leistet das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag für eine nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes des Porsche AG Konzerns.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristig erfolgreichen Entwicklung des Porsche AG Konzerns auszurichten, nimmt die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „**LTI**“) einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Der LTI wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode gewährt. Wirtschaftliches Erfolgsziel ist das Ergebnis je Vorzugsaktie der Porsche AG (Earnings per Share, „**EPS**“) während der Performance-Periode. Daneben hängt der Auszahlungsbetrag von der Entwicklung des Aktienkurses

und der ausgeschütteten Dividenden der Vorzugsaktie der Porsche AG während der Performance-Periode ab.

Das Vergütungssystem dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen und setzt wichtige Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Das Bestreben, die erfolgreiche Entwicklung des Porsche AG Konzerns gemeinschaftlich und als Team voranzutreiben, ist tief in der Kultur der Porsche AG verankert. Um diese besondere Kultur zu unterstützen und weiter zu stärken, achten Vorstand und Aufsichtsrat in enger Zusammenarbeit darauf, dass die der variablen Vergütung zugrundeliegenden Leistungskriterien und Ziele auch für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands Anwendung finden.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Porsche AG ist klar und verständlich. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Das Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2023 für sämtliche Vorstandsmitglieder der Porsche AG.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus festen und variablen Bestandteilen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das monatliche Grundgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind der STI mit einem einjährigen Bemessungszeitraum und der LTI als virtueller Performance Share Plan mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum. Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder für einen erfolgreichen Börsengang der Porsche AG einmalig einen IPO-Bonus.

| Vergütungsbestandteil | Bemessungsgrundlage / Parameter |
|-------------------------------------|--|
| Feste Vergütungsbestandteile | |
| Grundgehalt | jeweils zum Monatsende |
| Nebenleistungen | Übliche Nebenleistungen, unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> – ein Fahrzeug mit Tank-/Ladekarte auch zur privaten Nutzung; Übernahme der Besteuerung des geldwerten Vorteils durch die Porsche AG |

| Vergütungsbestandteil | Bemessungsgrundlage / Parameter | |
|--|--|--|
| Betriebliche Altersversorgung (bAV) | <ul style="list-style-type: none"> – Anspruch auf zwei Leasingfahrzeuge – Sachbezugspauschale – Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherung – Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen – Versicherungen (Unfall-, Reisegepäck-, D&O-Versicherung) – Sicherheitsmaßnahmen | <ul style="list-style-type: none"> – Beitragsorientierte Versorgungszusage mit jährlichem Versorgungsaufwand in Höhe von 40% des Jahresgrundgehalts ab Verlängerung der Bestellung und für Neueintritte; – Möglichkeit der Fortführung einer bisherigen Altersversorgungszusage auf Basis des bisherigen Grundgehalts bis zur Verlängerung der Bestellung für amtierende Vorstandsmitglieder |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| Short Term Incentive (STI) | Plantyp: Begrenzung: Leistungskriterien: | Zielbonus 180 % des Zielbetrags <ul style="list-style-type: none"> – Kapitalrendite des Porsche AG Konzerns (50 %) – Operative Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns (50 %) – ESG-Ziele (Multiplikator 0,63-1,43) Bemessungszeitraum: Jeweiliges Geschäftsjahr Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres |
| Long Term Incentive (LTI) | Plantyp: Begrenzung: Leistungskriterium: Performance-Periode: | Virtueller Performance Share Plan 200 % des Zielbetrags EPS (100 %) des Porsche AG Konzerns Vier Jahre vorwärtsgerichtet |

| Vergütungsbestandteil | Bemessungsgrundlage / Parameter |
|-----------------------|---------------------------------|
|-----------------------|---------------------------------|

| | |
|-------------|---|
| Auszahlung: | In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Porsche AG des letzten Jahres der Performance-Periode |
|-------------|---|

Sonstige Leistungen

| | |
|--|---|
| IPO-Bonus | In Form virtueller Shares mit Laufzeit von ein bis drei Jahren ab IPO |
| Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder | <ul style="list-style-type: none"> – Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem wesentlichen Standortwechsel |

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems die konkrete Ziel-Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds fest. Die festgelegte Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens und übersteigt die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe. Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Summe der für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile. Zur Gesamtvergütung gehören das Grundgehalt, der STI und der LTI sowie die Nebenleistungen und der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile in Bezug auf die Ziel-Gesamtvergütung.

| | Feste Vergütung <small>(Grundgehalt + Nebenleistungen + betr. Altersversorgung)</small> | Variable Vergütung | |
|---|--|--------------------|---------|
| | | STI | LTI |
| Vorsitzender des Vorstands / Mitglieder des Vorstands | 30 – 45 | 20 – 30 | 30 – 45 |

Beim Vorsitzenden des Vorstands liegt zum 1. Januar 2023 der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt und Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung) bei ungefähr 36 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 64 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 26 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 38 %.

Bei den übrigen Mitgliedern des Vorstands liegt zum 1. Januar 2023 der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung) bei ungefähr 38 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 62 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 25 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 37 %.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre abweichen. Eine solche Abweichung kann sich z.B. ergeben aufgrund der Gewährung des IPO-Bonus oder Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder nach Ziffer 4 oder der Entwicklung des Aufwands der Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Grundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Grundgehalt in zwölf gleichen Raten, die jeweils zum Monatsende ausgezahlt werden.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Die Porsche AG kann neu in den Vorstand berufenen Vorstandsmitgliedern sowie solchen, deren Verträge verlängert werden, ab dem Zeitpunkt der Verlängerung eine beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen gewähren, die durch ein Contractual Trust Arrangement finanziert wird. Daneben können Vorstandsmitgliedern zusätzlich Leistungen für den Fall der Erwerbsminderung und den Todesfall zugesagt werden. Die zugesagten Altersleistungen können ab Vollendung des 67. Lebensjahres bezogen werden; ab Vollendung des 63. Lebensjahres ist eine vorgezogene Inanspruchnahme möglich. Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt 40 % des jeweiligen vertraglich vereinbarten Jahresgrundgehalts.

Die bestehenden Versorgungszusagen in Gestalt einer endgehaltsbezogenen Leistungszusage für die zum 14. September 2022 bereits bestellten Vorstandsmitglieder können auf Basis der zum 31. Dezember 2021 vertraglich vereinbarten Grundvergütung („ruhegehaltsfähige Grundvergütung“) bis zur Verlängerung des Dienstvertrags fortgeführt werden. Sollte nach dem 1. Januar 2023 und dem Zeitpunkt der Verlängerung von Bestellung und Dienstvertrag die Grundvergütung angepasst

werden, so erhöht sich die ruhegehaltsfähige Grundvergütung nur in demselben prozentualen Verhältnis, in dem sich die zu dem Zeitpunkt der Erhöhung vertraglich vereinbarte Grundvergütung erhöht. Im Fall einer Verlängerung des Dienstvertrags wird eine unverfallbare Anwartschaft der endgehaltsbezogenen Leistungszusage in der Weise aufrechterhalten, als ob der Dienstvertrag am Tag vor dem Beginn der neuen Bestellperiode beendet worden wäre.

Die Porsche AG ermöglicht den Vorstandsmitgliedern darüber hinaus die Teilnahme an der für Arbeitnehmer vorgesehenen zusätzlichen arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung („**Deferred Compensation**“). Die Vorstandsmitglieder können in jedem Geschäftsjahr eine Entgeltumwandlung eines Teils ihrer variablen Vergütungsbestandteile beantragen, maximal jedoch EUR 1.000.000 pro Geschäftsjahr. Die Porsche AG verzinst das umgewandelte Entgelt mit derzeit 3%. Vor Einführung des Vergütungssystems bereits umgewandelte Vergütungsbestandteile werden mit dem zum jeweiligen Umwandlungszeitpunkt vorgesehenen Zinssatz verzinst. Im Fall einer Änderung der Verzinsung für die Arbeitnehmer gilt der neue Zinssatz für die Vorstandsmitglieder nur dann, wenn der Aufsichtsrat der Änderung zustimmt.

2.3 Nebenleistungen

Die Porsche AG gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, deren Umfang sich im Einzelnen nach der jeweiligen Beschlussfassung des Aufsichtsrats richtet. Die Vorstandsmitglieder erhalten derzeit zum Beispiel ein Dienstfahrzeug mit Tank-/Ladekarte auch zur privaten Nutzung (Übernahme des geldwerten Vorteils durch die Gesellschaft), zwei Leasingfahrzeuge, einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung, Sicherheitsmaßnahmen (falls erforderlich), Vorsorgeuntersuchungen sowie Beiträge zu einer Gruppen-Unfallversicherung, Reisegepäckversicherung, und D&O Versicherung. Ihnen wird zudem eine Sachbezugspauschale gewährt. Bei Auslandssachverhalten können zudem steuerliche Nachteile ausgeglichen werden. Abweichend davon erhält der Vorsitzende des Vorstands aktuell keine Nebenleistungen von der Porsche AG. Er erhält ausschließlich Nebenleistungen von der Volkswagen AG gemäß dem Nebenleistungskatalog für Mitglieder des Vorstands der Volkswagen AG.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Im Folgenden werden die variablen Vergütungsbestandteile detailliert beschrieben. Es wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Zahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Short Term Incentive (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Erfolgsziele Kapitalrendite des Porsche AG Konzerns und Operative Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns (zusammen die „**finanziellen Teilziele**“). Zum anderen hängt der STI ab von der Entwicklung von

Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance), die über einen multiplikativen Faktor berücksichtigt werden („**ESG-Faktor**“).

3.1.1 Finanzielle Teilziele

Die finanziellen Teilziele Kapitalrendite des Porsche AG Konzerns und Operative Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns werden jeweils mit 50 % gewichtet. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Gewichtung der finanziellen Teilziele für künftige Geschäftsjahre nach billigem Ermessen anzupassen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Werte für die finanziellen Teilziele fest. Dabei legt der Aufsichtsrat fest:

- Für die Kapitalrendite der Porsche AG Konzernbereich Automobile (ROI):
 - einen Schwellenwert, der einem Teilerreichungsgrad von 50 % entspricht,
 - einen Zielwert, der einem Teilerreichungsgrad von 100 % entspricht,
 - einen Maximalwert, der einem Teilerreichungsgrad von 150% entspricht.
- Für die Operative Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns (ROS):
 - einen Schwellenwert, der einem Teilerreichungsgrad von 50 % entspricht,
 - einen Zielwert, der einem Teilerreichungsgrad von 100 % entspricht,
 - einen Maximalwert, der einem Teilerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Der finanzielle Gesamtzielerreichungsgrad errechnet sich aus der Summe der gewichteten Teilerreichungsgrade nach folgender Formel:

Finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad

$$= \text{Teilerreichungsgrad Kapitalrendite} \times 50 \% + \text{Teilerreichungsgrad Operative Umsatzrendite} \times 50 \%$$

3.1.2 ESG-Faktor

Der ESG-Faktor setzt sich aus dem Teilziel Umwelt, dem Teilziel Soziales und dem Governance-Faktor zusammen (zusammen die „**ESG-Teilziele**“). Das Teilziel Umwelt berücksichtigt das Kriterium Dekarbonisierungsindex, das Teilziel Soziales berücksichtigt die Kriterien Geschlechterquote und Customer Excitement Index und der Governance-Faktor berücksichtigt die Kriterien Compliance & Integrität (die „**ESG-Kriterien**“). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen für künftige Geschäftsjahre einzelne ESG-Teilziele oder die festgelegten ESG-Kriterien auszutauschen, wenn andere als die in dieser Ziffer geregelten ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien aus seiner Sicht

besser geeignet sind, die Entwicklung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance abzubilden und den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anreize zu bieten.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele Umwelt und Soziales fest:

- einen Mindestwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 0,7 entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,0 entspricht,
- einen Maximalwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,3 entspricht.

Werte zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Die Teilziele Umwelt und Soziales werden jeweils mit 50 % gewichtet. Innerhalb des Teilziels Soziales werden die ESG-Kriterien wiederum jeweils mit 50 % gewichtet. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen für künftige Geschäftsjahre die ESG-Teilziele und die ESG-Kriterien innerhalb eines ESG-Teilziels anders zu gewichten.

Der Aufsichtsrat legt nach Ablauf des Geschäftsjahres einen Governance-Faktor zwischen 0,9 und 1,1 fest. Dabei bewertet der Aufsichtsrat die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder hinsichtlich Integrität und Compliance im Geschäftsjahr.

Der ESG-Faktor errechnet sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichung des Teilziels Umwelt und des Teilziels Soziales multipliziert mit dem Governance-Faktor nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{ESG-Faktor} \\ & = [\text{Teilzielerreichungsgrad Umwelt} \times 50 \% + \text{Teilzielerreichungsgrad Soziales} \times 50 \%] \times \\ & \quad \text{Governance-Faktor (0,9-1,1)} \end{aligned}$$

3.1.3 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung anhand folgender Formel ermittelt:

$$\begin{aligned} & \text{STI} \\ & = \text{individueller Zielbetrag} \times \text{finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{ESG-Faktor.} \end{aligned}$$

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der Auszahlungsbetrag aufgrund eines Malustatbestands (dazu unter 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das maßgebliche Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf maximal 180 % des Zielbetrags begrenzt.

3.1.4 Unterjähriger Ein-/ Austritt und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrags gekürzt. Für Zeiten, in denen

das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstvertrag keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung), wird der Zielbetrag ebenfalls pro rata temporis gekürzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die Porsche AG berechtigt, die Bedingungen des STI nach billigem Ermessen, sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns oder eine Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns, ein Zusammenschluss der Porsche AG mit einer anderen Gesellschaft, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der Porsche AG, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, wirtschaftliche Folgen eines signifikanten exogenen Schocks (z.B. Krieg, Pandemie oder Naturkatastrophen) oder hohe Inflation sein.

3.2 Long Term Incentive (LTI)

3.2.1 Performance Share Plan / Finanzielle Ziele

Der LTI wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode gewährt. Maßgebliches wirtschaftliches Erfolgsziel ist das testierte, voll verwässerte Ergebnis je Vorzugsaktie der Porsche AG (Earnings per Share, „**EPS**“) aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen, wie es im Konzernabschluss der Porsche AG ausgewiesen wird, während der Performance-Periode.

Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an Performance Shares der Vorzugsaktie der Porsche AG zugeteilt; die Performance Shares sind eine reine Rechengröße. Die Tranche beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode („**Gewährungsgeschäftsjahr**“) und endet am 31. Dezember des dritten, auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres. Die Anzahl der bedingt zuzuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem zum Zeitpunkt der Zuteilung maßgeblichen vereinbarten Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Porsche AG (Wertpapierkennnummer: PAG911) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. des dieses ersetzenden Handelssystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode.

Die finale Anzahl der Performance Shares am Ende der Performance-Periode hängt ab von der Entwicklung des EPS des Porsche AG Konzerns über die vierjährige Performance-Periode (arithmetisches Mittel der jährlichen EPS-Zielerreichungen der vier Geschäftsjahre der Performance-Periode in Prozent). Zur Ermittlung der Zielerreichung legt der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode fest:

- einen EPS-Mindestwert, der einer Zielerreichung von 50 % entspricht,
- einen EPS-Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und

- einen EPS-Maximalwert, der einer Zielerreichung von 150 % entspricht.

Werte zwischen dem EPS-Mindestwert und dem EPS-Zielwert sowie zwischen dem EPS-Zielwert und dem EPS-Maximalwert werden linear interpoliert.

3.2.2 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Am Ende der Performance-Periode wird der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan berechnet, indem die finale Anzahl an Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Porsche AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und den während der Performance-Periode pro Vorzugsaktie der Porsche AG ausbezahlten Dividenden multipliziert werden. Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der errechnete Betrag wegen eines Malusstatbestandes (dazu unter Ziffer 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Jahr der Performance-Periode. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

3.2.3 Unterjähriger Ein-/ Austritt, Verfall und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Dienstverhältnisses oder der Teilnahmeberechtigung am Performance Share Plan im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Zielbetrag – und damit die Anzahl der zugeteilten Performance Shares – pro rata temporis gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Planteilnehmer bei bestehendem Dienstverhältnis im Gewährungsgeschäftsjahr keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Endet das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, werden alle zugeteilten Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht geendet hat, unverzüglich ausbezahlt.

Sämtliche Performance Shares einer laufenden Performance-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos in den folgenden Fällen (sog. Bad-Leaver-Fälle):

- Das Dienstverhältnis endet vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus einem vom Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft.
- Das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds endet vor Ende der Performance-Periode in Folge eines Widerrufs der Bestellung als Mitglied des Vorstands wegen grober Pflichtverletzung.
- Das Vorstandsmitglied verstößt vor Ende der Performance-Periode gegen das während der Dauer des Dienstverhältnisses bestehende Wettbewerbsverbot oder – sofern vereinbart – gegen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die Porsche AG berechtigt, die Bedingungen des Performance Share Plan nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns oder eine Veräußerung eines Unternehmens des Porsche AG Konzerns, bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns, ein Zusammenschluss der Porsche AG mit einer anderen Gesellschaft, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der Porsche AG, Kapitalmaßnahmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, wesentliche Schwankungen des Kurses der Vorzugsaktie der Porsche AG, hohe Inflation, wirtschaftliche Folgen eines signifikanten exogenen Schocks (bspw. Krieg, Pandemie oder Naturkatastrophen) oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

3.3 Malus- und Clawbackregelung für die variable Vergütung

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens („**Malus-Tatbestand**“) des Vorstandsmitglieds während des für die variable Vergütung sowie für den IPO-Bonus (vgl. dazu 4.1) maßgeblichen Bemessungszeitraums – beim STI während des maßgeblichen Geschäftsjahres, beim Performance Share Plan während der vierjährigen Performance-Periode und beim IPO-Bonus während der dreijährigen Laufzeit – kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen um bis zu 100 % kürzen („**Malus**“). Ein Malus-Tatbestand kann in einem individuellen Fehlverhalten oder einem Organisationsverschulden liegen. Sollte sich ein Malus-Tatbestand in einem Jahr ereignen, das in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können insbesondere auch mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigen Bemessungszeiträumen einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

Im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands, der bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Malus von 100 % berechtigt hätte, ist die Gesellschaft berechtigt, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrags nach billigem Ermessen in voller Höhe zurückzufordern. Dies gilt für den Performance Share Plan für jeden Bemessungszeitraum, in den das Jahr des Malus-Tatbestands fällt. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind.

4. Sonstige Leistungen

4.1 IPO-Bonus

Im Zusammenhang mit dem IPO der Porsche AG hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands einen Sonderbonus zu gewähren (der „**IPO-Bonus**“), der die Leistungen der Vorstandsmitglieder bei der Vorbereitung und dem nachhaltigen Erfolg des IPO der Porsche AG in angemessener Weise incentivieren soll.

Der IPO Bonus ist als virtueller Share Plan mit einer ein- bis dreijährigen Laufzeit ausgestaltet. Die Gesellschaft teilt dem Vorstandsmitglied am Tag des IPO eine bestimmte Anzahl an Shares zu. Die Anzahl der Shares bestimmt sich nach dem Gewährungsbetrag, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt hat, dividiert durch den Schlusskurs der Vorzugsaktie der Porsche AG im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. des dieses ersetzenden Handelssystems) am ersten Börsenhandelstag. Die Anzahl der zuzuteilenden Shares wird in drei identische Teil-Tranchen aufgeteilt. Die erste Teil-Tranche hat eine Laufzeit von einem Jahr, die zweite Teil-Tranche von zwei Jahren und die dritte Teil-Tranche von drei Jahren. Die Laufzeit endet für die erste Teil-Tranche am ersten Jahrestag des IPO, für die zweite Teil-Tranche am zweiten Jahrestag des IPO und für die dritte Teil-Tranche am dritten Jahrestag des IPO.

Der Gewährungsbetrag berechnet sich auf Basis der anhand des Platzierungspreises der Vorzugsaktie der Porsche AG ermittelten (theoretischen) Marktkapitalisierung. Der Aufsichtsrat legt einen Schwellen-, einen Ziel- und einen Maximalwert fest. Bei einer Marktkapitalisierung unterhalb des Schwellenwerts wird kein IPO-Bonus gewährt. Werte zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Am Ende der jeweiligen Laufzeit wird der Auszahlungsbetrag aus der Teil-Tranche berechnet, indem die Anzahl der Shares der jeweiligen Teil-Tranche mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Porsche AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Teil-Tranche und den während der Laufzeit der jeweiligen Teil-Tranche pro Vorzugsaktie der Porsche AG ausgezahlten Dividenden multipliziert werden. Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich daher nach folgender Formel:

Auszahlungsbetrag

= Anzahl der Shares der jeweiligen Teil-Tranche x (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Porsche AG + pro Vorzugsaktie der Porsche AG gezahlte Dividenden während der jeweiligen Laufzeit)

Der Auszahlungsbetrag ist für jede Teil-Tranche nach oben und unten begrenzt:

- Unterschreitet der Schlusskurs zzgl. der in der jeweiligen Laufzeit pro Vorzugsaktie der Porsche AG ausgezahlte Dividende den Zuteilungskurs um mehr als 30%, erhält das Vorstandsmitglied für die jeweilige Teil-Tranche einen Mindestauszahlungsbetrag in Höhe von 70% eines Drittels des Gewährungsbetrags.
- Überschreitet der Schlusskurs zzgl. der in der jeweiligen Laufzeit pro Vorzugsaktie der Porsche AG ausgezahlte Dividende den Zuteilungskurs um mehr als 50%, erhält das Vorstandsmitglied für die jeweilige Teil-Tranche einen maximalen Auszahlungsbetrag in Höhe von 150% eines Drittels des Gewährungsbetrags.

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der errechnete Betrag wegen eines Malusstatbestandes (dazu unter Ziffer 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig am Ende des

Monats, der dem Monat des jeweils maßgeblichen Jahrestags des IPO folgt. Der Auszahlungsbetrag aus dem IPO-Bonus ist auf einen Maximalbetrag begrenzt.

Alle Shares der jeweiligen Teil-Tranche verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn bis zum Ende der jeweiligen Laufzeit einer der folgenden Fälle eintritt (sog. Bad-Leaver-Fälle):

- Das Dienstverhältnis wird vor Ende der Laufzeit durch außerordentliche Kündigung aus wichtigen Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft beendet.
- Die Gesellschaft widerruft die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung gemäß § 84 Abs. 4 AktG.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die Porsche AG berechtigt, die Bedingungen des Share Plan nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns oder eine Veräußerung eines Unternehmens des Porsche AG Konzerns, bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen durch ein Unternehmen des Porsche AG Konzerns, ein Zusammenschluss der Porsche AG mit einer anderen Gesellschaft, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der Porsche AG, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, wesentliche Schwankungen des Kurses der Vorzugsaktie der Porsche AG, hohe Inflation, wirtschaftliche Folgen eines signifikanten exogenen Schocks (bspw. Pandemie) oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

4.2 Weitere sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z.B. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem wesentlichen Standortwechsel sein.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern im Einzelfall ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, für dessen Einhaltung die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung im marktüblichen Umfang zusagt.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gem. § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird, vereinbaren, dass diese Vorstandsmitglieder während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin erhalten.

II. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsjahr ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Grundgehalt, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen, der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung („Service Costs“) für das jeweilige Geschäftsjahr, der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte STI, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance Share Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung.

Sofern der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen nach Ziffer I.4 gewährt, fließen auch diese Leistungen in dem Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein. Der Zahlungsbetrag für die jeweilige Teil-Tranche des IPO wird der Maximalvergütung im jeweiligen Jahr der Auszahlung zugerechnet.

Die Maximalvergütung beträgt für Mitglieder des Vorstands brutto EUR 5.000.000 pro Geschäftsjahr, für Mitglieder des Vorstands mit Sonderaufgaben EUR 6.000.000 pro Geschäftsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden, basierend auf einem Tätigkeitsumfang von 100%, brutto EUR 10.000.000 pro Geschäftsjahr. Soweit die Berechnung der Gesamtvergütung zu einem die Maximalvergütung übersteigenden Betrag führt, wird der Zahlungsbetrag aus dem STI gekürzt. Sollte eine Kürzung des STI nicht ausreichen, um die Maximalvergütung einzuhalten, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der Maximalvergütung sind die Zahlungsbeträge von STI, LTI und IPO-Bonus jeweils nach oben begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

1.1 Laufzeiten der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen zum Vorstandsmitglied. Bei einer Erstbestellung wird der Aufsichtsrat die Dauer der Bestellung dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen.

1.2 Koppelungsklausel

Bei Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund, der nicht sogleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB ist, sowie bei einer Amtsniederlegung durch das Vor-

standsmitglied ohne wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB endet der Dienstvertrag nach Ablauf einer Frist von 12 Monaten, sofern er nicht bereits zuvor durch Fristablauf endet. Das gleiche gilt bei einer einvernehmlichen Beendigung, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren. Die Gesellschaft ist berechtigt, das Vorstandsmitglied bei vorzeitigem Ende der Bestellung bis zum Ende des Dienstvertrags unter Anrechnung anderweitiger Einkünfte freizustellen.

2. Entlassungsentschädigungen

Bei einem Widerruf der Bestellung erhält das Vorstandsmitglied – außer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstvertrags berechtigt sowie bei Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung – eine Abfindung in Höhe der Bruttobezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, maximal in Höhe von zwei Bruttojahreseinkommen. Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Porsche AG. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft der Porsche AG Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

V. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das Präsidium ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Hierzu bereitet das Präsidium einen Bericht und einen Beschlussvorschlag vor. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem gilt für die bereits bestellten Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2023. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen der Porsche AG mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbaren und die Zielwerte für das Geschäftsjahr 2023 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem festsetzen.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Präsidiums nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Porsche AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen des Jahresbonus und/oder des Performance Share Plan abweichen.