

Vergütungsbericht
Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft

Geschäftsjahr 2022

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Aufgrund der erstmaligen Börsennotierung der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft („Porsche AG“) am 29. September 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat der Porsche AG für das Geschäftsjahr 2022 erstmals gemäß § 162 Aktiengesetz („AktG“) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. In diesem Bericht erläutern Vorstand und Aufsichtsrat die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

A. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäftsjahr 2022 war für die Porsche AG ein herausforderndes Jahr. Auch wenn die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zurückgingen, hat der Russland-Ukraine-Konflikt zu großer Unsicherheit und insbesondere zu steigenden Rohstoff- und Energiekosten geführt. Zudem gab es immer wieder Störungen in den globalen Zulieferketten. Trotz dieser Herausforderungen konnte die Porsche AG das Jahr 2022 erfolgreich abschließen und das operative Ergebnis des Porsche AG Konzerns konnte um 1.456 Mio. € auf 6.770 Mio. € gesteigert werden. Mit einer Marktkapitalisierung zum Start von rund 78 Mrd. € war die Porsche AG gemessen an der Marktkapitalisierung der bis dato größte Börsengang in Europa. Von diesen positiven Entwicklungen profitiert auch die Vorstandsvergütung.

I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Mit dem Vollzug des Börsengangs am 29. September 2022 ist die Porsche AG unter anderem erstmals zur Erstellung eines Vorstandsvergütungssystems nach den Vorgaben des § 87a AktG und unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) verpflichtet. Der Aufsichtsrat hat am 14. September 2022 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 ein neues Vorstandsvergütungssystem (das „neue Vorstandsvergütungssystem“) beschlossen. Das neue Vorstandsvergütungssystem setzt die

Anforderungen des AktG in der Fassung des ARUG II um und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022). Das neue Vorstandsvergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2023 zur Billigung vorgelegt.

Bereits vor dem Börsengang hat die Porsche AG ein Vergütungssystem (das „bisherige Vorstandsvergütungssystem“) für die Mitglieder des Vorstands angewendet. Nach dem bisherigen Vergütungssystem werden Vorstandsmitglieder der Porsche AG nach einer einheitlichen Vergütungsstruktur vergütet, die sich aus einem Festgehalt, kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen sowie Nebenleistungen zusammensetzt. Für eine Übergangszeit, bis zum 31. Dezember 2022, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Vorstandsvergütung gemäß den bisherigen vertraglichen Vereinbarungen nach den Vorgaben des bisherigen Vorstandsvergütungssystems abzuwickeln. Das bisherige Vorstandsvergütungssystem entsprach zulässigerweise nicht vollumfänglich den aktuellen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an börsennotierte Aktiengesellschaften. Insbesondere war bisher noch keine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vereinbart. Zudem konnten die Vorstandsmitglieder bereits nach drei Jahren über die aktienbasierte langfristige variable Vergütung verfügen.

Seit dem 1. Januar 2023 richtet sich die Vorstandsvergütung vollständig nach den Vorgaben des neuen Vorstandsvergütungssystems. Bei der Erstellung des neuen Vorstandsvergütungssystems wurde die Porsche AG von unabhängigen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt. Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über das im Geschäftsjahr 2022 geltende bisherige Vorstandsvergütungssystem gegeben und anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 eingegangen.

II. Überblick über die Vergütungsbestandteile des bisherigen Vorstandsvergütungssystems

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden bisherigen Vorstandsvergütungssystems. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile, erläutert deren Zielsetzung und wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Porsche AG fördert. Weitere Informationen zu den Vergütungsbestandteilen im Einzelnen finden sich auch in Kapitel A.III.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> — Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende — Jahreswert 2022: Vorstandsvorsitzender: € 0¹; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 660.000; Vorstandsmitglied: € 598.840 — Jährliche Einmalzahlung an Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden: € 1.000.000 	Grundvergütung und Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.	
Nebenleistungen	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 — Anspruch auf zwei Leasingfahrzeuge — Sachbezugspauschale — Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherung — Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen — Versicherungen (Unfall-, Reisegepäckversicherung) 		
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> — Endgehaltsbezogene Alters- und Hinterbliebenenversorgung — In der Regel mit Vollendung des 65. Lebensjahres 	Die bAV soll den Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern.	
Variable Vergütungsbestandteile			
Jahresbonus/Short Term Incentive („STI“)	Plantyp:	Zielbonus	Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen; wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft
	Zielbetrag 2022:	Vorstandsvorsitzender: € 0 ¹ ; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 435.000; Vorstandsmitglied: € 630.000	
	Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> — Kapitalrendite (ROI) des Volkswagen Konzerns, Konzernbereich Automobile (25%) — Operative Umsatzrendite (ROS) des Volkswagen Konzerns (25%) — Kapitalrendite (ROI) des Porsche-Segments Automobile (25%) — Operative Umsatzrendite (ROS) des Porsche-Segments Automobile (25%) 	
	Bemessungszeitraum:	Jeweiliges Geschäftsjahr	
	Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> — In bar im Monat nach der Billigung der Konzernabschlüsse der Volkswagen AG und der Porsche AG des jeweiligen Geschäftsjahres — Anteilige Kürzung bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags 	

¹ Dr. Oliver Blume hat bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2022 seine Vergütung ausschließlich von der Volkswagen AG erhalten. Von der Porsche AG hat Herr Dr. Blume keine eigene Vergütung erhalten.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
Langzeitbonus/Long Term Incentive (LTI)	Plantyp:	Virtueller Performance Share-Plan	Der Langzeitbonus dient dazu, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Volkswagen Konzerns auszurichten. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über drei Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.
	Zielbetrag 2022 – 2024:	Vorstandsvorsitzender: € 0 ¹ ; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 653.400; Vorstandsmitglied: € 945.000	
	Unterjähriger Vertragsbeginn/unterjährige Vertragsbeendigung während des Gewährungsgeschäftsjahres	Anteilige Kürzung des Zielbetrags bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags	
	Performance-Periode:	Drei Jahre vorwärtsgerichtet	
	Leistungskriterium:	EPS der Volkswagen AG (100%)	
	Begrenzung:	200% des Zielbetrags	
	Auszahlung:	In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Volkswagen AG des letzten Jahres der Performance-Periode	
	Bad Leaver-Regelung	Ersatz- und entschädigungsloser Verfall offener Tranchen bei durch das Vorstandsmitglied verschuldeter Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung oder Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot	
Bestandssicherung	Ausgestaltung:	Für bereits am 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder abgestufte Bestandssicherung für die Geschäftsjahre 2020 (100%), 2021 (90%) und 2022 (80%)	Überbrückung der Auszahlungslücke.
	Ausgangsbasis:	Individuell ausbezahlte Direktvergütung 2019	
	Auszahlung:	Jeweils im Folgejahr des abgesicherten Geschäftsjahres	
	Verrechnung mit Auszahlungsbetrag aus dem LTI	Am Ende der jeweiligen Performance-Periode des abgesicherten Geschäftsjahres	

¹ Dr. Oliver Blume hat bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2022 seine Vergütung ausschließlich von der Volkswagen AG erhalten. Von der Porsche AG hat Herr Dr. Blume keine eigene Vergütung erhalten.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung
Sonstige Leistungen		
IPO-Bonus	Plantyp: Virtueller Aktienplan Laufzeit: Ein, zwei und drei Jahre ab IPO (drei Teil-Tranchen) Gewährungsbetrag: Abhängig von Marktkapitalisierung der Porsche AG bei Börsengang Schwelle: Keine Gewährung bei Marktkapitalisierung unterhalb von Schwellenwert Begrenzung: Maximal 150 % des Gewährungsbetrags; mindestens 70 % des Gewährungsbetrags Leistungskriterien: — Marktkapitalisierung der Porsche AG — Kursentwicklung der Porsche-Vorzugsaktie einschließlich Dividenden Auszahlung: — Jede Teil-Tranche jeweils am Ende des Monats, der auf den ersten, zweiten und dritten Jahrestag des IPO folgt — Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während der Performance-Periode Auszahlung erst zum regulären Zeitpunkt Ausscheiden: Ersatz- und entschädigungsloser Verfall offener Teil-Tranchen bei durch das Vorstandsmitglied verschuldeter Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB oder Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung gemäß § 84 Abs. 4 AktG	Der IPO-Bonus soll den Einsatz der Vorstandsmitglieder bei der Vorbereitung des IPO fördern und durch seine Ausgestaltung als Aktienplan mit dreijähriger Laufzeit auch den nachhaltigen Erfolg des IPO berücksichtigen.
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 	(Ausgleichs-)Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> — Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von $\frac{1}{12}$ der im letzten Vertragsjahr bezogenen Vergütung unter Anrechnung des Ruhegehalts — Keine Karenzentschädigung bei Aufnahme einer Tätigkeit bei der Volkswagen AG und/oder im Volkswagen Konzern 	Karenzentschädigung wird zum Ausgleich für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gezahlt.
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> — Möglichkeit des Aufsichtsrats, Jahresbonus und LTI im Fall eines relevanten Fehlverhaltens während des jeweiligen relevanten Bemessungszeitraums um bis zu 100 % zu kürzen oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern — Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind 	Soll die Vorstandsmitglieder zu rechtmäßigem und ethischem Verhalten anhalten.

Das neue Vorstandsvergütungssystem wird die Porsche AG nach Billigung durch die Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2023 auf der Website veröffentlichen und zum Download bereitstellen. Gemäß den Regelungen des neuen Vorstandsvergütungssystems ist die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder insgesamt nach oben begrenzt („Maximalvergütung“). Die variable Vergütung ist ausschließlich an Zielen der Porsche AG orientiert, um die Vorstandsvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Porsche AG auszurichten. Eine Bestandssicherung ist nicht mehr vereinbart.

Die kurzfristige variable Vergütung wird neben operativen und strategischen Zielen der Porsche AG auch von Zielen aus den Bereichen ESG (Environment, Social und Governance) beeinflusst. Für die aktienbasierte langfristige variable Vergütung gilt ab dem 1. Januar 2023 eine vierjährige Laufzeit. Die langfristige variable Vergütung ist an der Aktienkursentwicklung und den Earnings per Share (EPS) der Vorzugsaktie der Porsche AG mit der Wertpapierkennnummer PAG911 („Porsche-Vorzugsaktie“) ausgerichtet.

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 bestellten Vorstandsmitglieder

1. VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten dem Vorstand der Porsche AG folgende Mitglieder an:

- Dr. Oliver Blume ist Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2013 und seit dem 1. Oktober 2015 Vorstandsvorsitzender. Zudem ist er seit 13. April 2018 Mitglied des Vorstands und seit 1. September 2022 Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG. Bis zum 31. Dezember 2022 hat Herr Dr. Blume keine Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG von der Porsche AG erhalten, sondern ausschließlich von der Volkswagen AG. Daher beträgt die in diesem Vergütungsbericht für Herrn Dr. Blume dargestellte Vergütung der Porsche AG 0 €. Ab dem Beginn des 1. Januar 2023 wird Herr Dr. Blume eine Vergütung von der Volkswagen AG einerseits und der Porsche AG andererseits erhalten. Die Vergütung der Volkswagen AG und der Porsche AG werden jeweils entsprechend des Tätigkeitsumfangs von Herrn Dr. Blume anteilig berechnet und ausbezahlt; die Vergütung der Volkswagen AG wird nicht auf die Vergütung der Porsche AG angerechnet.
- Lutz Meschke ist Mitglied des Vorstands seit 6. November 2009 und seit dem 1. Oktober 2015 Stellvertretender Vorstandsvorsitzender. Er ist zudem seit Juli 2020 Mitglied des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE und erhält von der Porsche SE für diese Tätigkeit eine Vergütung, die nicht auf die Vergütung der Porsche AG angerechnet wird.
- Barbara Frenkel ist Mitglied des Vorstands seit 19. August 2021.
- Andreas Haffner ist Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2015.
- Detlev von Platen ist Mitglied des Vorstands seit 1. November 2015.
- Albrecht Reimold ist Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2016.
- Dr. Michael Steiner ist Mitglied des Vorstands seit 3. Mai 2016.

Dem Vorstand der Porsche AG gehören Mitglieder an, die neben ihrem Vorstandsamt bei der Porsche AG ein weiteres Vorstandsamt bekleiden. Zum Teil erhalten die Vorstandsmitglieder für diese Ämter eine eigene Vergütung. Im Übrigen erhalten die Vorstandsmitglieder für die Wahrnehmung von weiteren Mandaten in Geschäftsführungsorganen, Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit, insbesondere in anderen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns, keine zusätzliche Vergütung. Wird eine solche Vergütung dennoch gewährt, wird sie – mit Ausnahme der Vergütung, die die Herren Dr. Blume und Dr. Steiner von der Volkswagen AG und Herr Meschke von der Porsche Automobil Holding SE erhalten – auf die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Porsche AG angerechnet und reduziert diese entsprechend.

2. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich von den im DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCKK 2017) verwendeten Begriffen „gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“. Von den „gewährten Zuwendungen“ i. S. d. DCGK 2017 erfasst waren ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren Höhe geschätzt werden konnte. Mit der Einführung von § 162 AktG ist die nach bisherigem Verständnis vorherrschende Differenzierung zwischen „Gewährung“ und „Zufluss“ nicht weiter aufrechtzuerhalten. Vielmehr erfasst der Begriff der Gewährung in § 162 AktG inhaltlich den Zufluss nach bisherigem Verständnis.

2.1 Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 faktisch zugeflossen sind. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen und der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Porsche AG und der Volkswagen AG ausgezahlte Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 berichtet, für welchen die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurde zudem die Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt. Da die Porsche AG erst zum 1. Januar 2020 einen dreijährigen zukunftsgerichteten LTI (Performance-Periode 2020 – 2022) eingeführt hat, kam im Geschäftsjahr 2022 kein LTI zur Auszahlung. Über den Auszahlungsbetrag aus dem ersten zukunftsgerichteten Performance Share-Plan mit Performance-Periode 2020 – 2022 wird im Vergütungsbericht 2023 berichtet. Da sich die Porsche AG mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

Die in den Tabellen angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr faktisch zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands gezahlt wurden.

Der Versorgungsaufwand wird als Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 angegeben. Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 ist keine „gewährte oder geschuldete“ Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, da sie dem Vorstandsmitglied im Berichtsjahr nicht faktisch zufließt. Zudem sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Malus- und Clawback-Regelung. Von diesen Regelungen hat die Porsche AG im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

Weitergehende Erläuterungen zu den einzelnen Tabellen finden sich unter den Tabellen.

Dr. Oliver Blume¹, Vorstandsvorsitzender

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	0	
Nebenleistungen	0	
Summe fixe Vergütung	0	
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	0	
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	0	
Summe variable Vergütung	0	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	0	
Versorgungsaufwand	6.017	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	6.017	–

¹ Dr. Oliver Blume hat bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2022 seine Vergütung ausschließlich von der Volkswagen AG erhalten. Von der Porsche AG hat Herr Dr. Blume keine eigene Vergütung erhalten. Über die Vergütung, die Herr Dr. Blume im Geschäftsjahr 2022 von der Volkswagen AG erhalten hat, wird im Vergütungsbericht 2022 der Volkswagen AG berichtet. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird Herr Dr. Blume auch eine Vergütung von der Porsche AG erhalten, über die die Porsche AG berichten wird.

Lutz Meschke¹, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender; Geschäftsbereich Finanzen und IT

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	1.660.000	49,2
Nebenleistungen	75.633	2,2
Summe fixe Vergütung	1.735.633	51,5
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	723.096	21,4
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	913.560	27,1
Summe variable Vergütung	1.636.656	48,5
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	3.372.289	100,0
Versorgungsaufwand	267.690	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	3.639.979	–

¹ Herr Meschke erhält zudem eine Vergütung der Porsche SE. Diese Vergütung wird nicht auf die Vergütung der Porsche AG angerechnet. Über die Vergütung, die Herr Meschke im Geschäftsjahr 2022 von der Porsche SE erhalten hat, wird im Vergütungsbericht 2022 der Porsche SE berichtet.

Barbara Frenkel, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Beschaffung

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	598.840	35,7
Nebenleistungen	31.900	1,9
Summe fixe Vergütung	630.740	37,6
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	1.045.800	62,4
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	0	0,0
Summe variable Vergütung	1.045.800	62,4
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	1.676.540	100,0
Versorgungsaufwand	212.641	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1.889.181	–

Andreas Haffner, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	598.840	21,5
Nebenleistungen	55.615	2,0
Summe fixe Vergütung	654.455	23,5
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	1.045.800	37,5
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	1.089.840	39,1
Summe variable Vergütung	2.135.640	76,5
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	2.790.095	100,0
Versorgungsaufwand	194.583	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2.984.678	–

Detlev von Platen, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Vertrieb und Marketing

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	598.840	21,5
Nebenleistungen	54.590	2,0
Summe fixe Vergütung	653.430	23,4
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	1.045.800	37,5
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	1.089.840	39,1
Summe variable Vergütung	2.135.640	76,6
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	2.789.070	100,0
Versorgungsaufwand	163.344	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2.952.414	–

Albrecht Reimold, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Produktion und Logistik

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	598.840	21,5
Nebenleistungen	44.833	1,6
Summe fixe Vergütung	643.673	23,2
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	1.045.800	37,6
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	1.089.840	39,2
Summe variable Vergütung	2.135.640	76,8
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	2.779.313	100,0
Versorgungsaufwand	138.502	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2.917.815	–

Dr. Michael Steiner, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	598.840	21,5
Nebenleistungen	45.185	1,6
Summe fixe Vergütung	644.025	23,2
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2022	1.045.800	37,6
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	1.089.840	39,2
Summe variable Vergütung	2.135.640	76,8
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	2.779.665	100,0
Versorgungsaufwand	200.773	–
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2.980.438	–

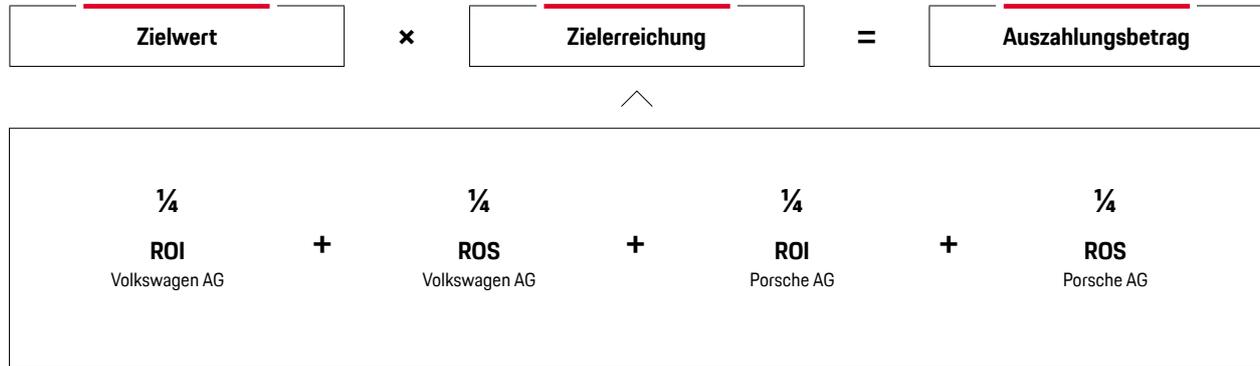
2.2 Erläuterung

2.2.1 Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern

Herr Meschke erhält eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 1.000.000 € brutto pro Geschäftsjahr für seine herausgehobene Rolle als Stellvertretender Vorstandsvorsitzender. Die Einmalzahlung wurde im Geschäftsjahr 2022 letztmalig gewährt. Nach dem neuen Vergütungssystem spiegelt sich ab dem 1. Januar 2023 die herausgehobene Rolle von Herrn Meschke in seiner Zieldirektvergütung wider.

2.2.2 Leistungskriterien der variablen Vergütung

a) Leistungskriterien Jahresbonus



Der Jahresbonus bemisst sich als kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil nach der Zielerreichung während des Geschäftsjahres. Er ist ausgerichtet an finanziellen Zielen der Porsche AG („Markenziele“) einerseits und der Volkswagen AG („Konzernziele“) andererseits. Der Aufsichtsrat der Porsche AG legt die Werte für diese Ziele für jedes Geschäftsjahr fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für jedes Marken- und Konzernziel überprüft und der Auszahlungsbetrag ermittelt. Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die Summe der gewichteten Zielerreichungsgrade gebildet und mit dem Zielbetrag multipliziert. Der sich so ergebende Betrag wird, vorbehaltlich der Feststellung eines Malus, an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

aa) Markenziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 für die Schwellenwerte und Zielwerte sowie als oberen Referenzwert für die operative Umsatzrendite der Porsche AG Segment Automobile („ROS Porsche AG“) und die Kapitalrendite Segment Automobile („ROI Porsche AG“) festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2022 erzielt wurden.

%	2022
ROS Porsche Konzernbereich Automobile	
Oberer Referenzwert	15,0
Zielwert 100 %-Niveau	11,3
Schwellenwert	7,5
Ist-Wert	18,6
Zielerreichung (in %)	199
ROI Porsche Konzernbereich Automobile	
Oberer Referenzwert	19,4
Zielwert 100 %-Niveau	12,9
Schwellenwert	6,5
Ist-Wert	24,9
Zielerreichung (in %)	192
Zielerreichung gesamt	195

bb) Konzernziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 für die Schwellenwerte und Zielwerte sowie als oberen Referenzwert für die operative Umsatzrendite der Volkswagen AG („ROS VW AG“) und die Kapitalrendite der Volkswagen AG („ROI VW AG“) festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2022 erzielt wurden.

%	2022
ROS VW AG	
Oberer Referenzwert	8,0
Zielwert 100 %-Niveau	6,0
Schwellenwert	4,0
Ist-Wert	7,9
Zielerreichung (in %)	148
ROI VW AG	
Oberer Referenzwert	14,3
Zielwert 100 %-Niveau	9,5
Schwellenwert	4,8
Ist-Wert	12,0
Zielerreichung (in %)	126
Zielerreichung gesamt	137

b) Bestandssicherung

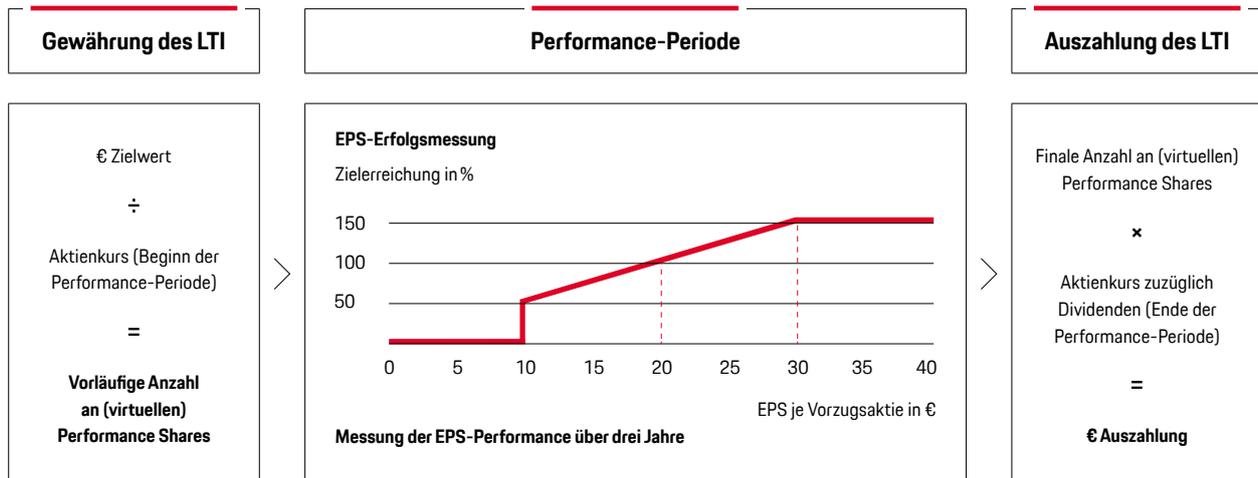
Die Vorstandsmitglieder erhalten eine langfristige variable Vergütung. Bis zum Geschäftsjahr 2019 (einschließlich) bestand die langfristige variable Vergütung aus einem rückwärts gerichteten Unternehmensbonus und einem rückwärts gerichteten Langzeitbonus. Seit dem Geschäftsjahr 2020 findet für die Vorstandsmitglieder der Porsche AG das bisherige Vorstandsvergütungssystem Anwendung. Das bisherige Vorstandsvergütungssystem entspricht dem im Volkswagen Konzern für alle Vorstandsmitglieder von Tochtergesellschaften und Führungskräfte geltenden Vergütungssystem.

Durch die Umstellung von einer rückwärts- auf eine vorwärtsgerichtete langfristige variable Vergütung entstand für die zum 1. Januar 2020 bestellten Vorstandsmitglieder während der ersten beiden Geschäftsjahre ab der Umstellung, also in den Geschäftsjahren 2021 und 2022, eine vorübergehende Auszahlungslücke. Während der Umstellungsphase hat die Porsche AG den Vorstandsmitgliedern daher eine Bestandssicherung zugesagt. Dies betrifft die aktiven Vorstandsmitglieder Herren Meschke, Haffner, von Platen, Reimold und Dr. Steiner.

Im Geschäftsjahr 2022 kam die in den Tabellen ausgewiesene Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung. Die in 2022 ausgezahlte Bestandssicherung betrug 90% der individuell ausgezahlten Zieldirektvergütung 2019, bestehend aus der Jahresgrundvergütung, dem persönlichen Leistungsbonus, dem Unternehmensbonus und dem LTI jeweils des Geschäftsjahres 2019 abzüglich der Jahresgrundvergütung und des Jahresbonus jeweils für das Jahr 2021.

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2021 wird am Ende der Performance-Periode 2021 – 2023 mit dem Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share-Plan 2021 – 2023 verrechnet. Sofern der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share-Plan 2021 – 2023 die in 2022 ausgezahlte Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2021 übersteigt, wird der zusätzliche Betrag ausgezahlt. Bleibt der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share-Plan hinter der Ausgleichszahlung der Bestandssicherung zurück, wird die Differenz nicht zurückgefordert. Eine etwaige, die Ausgleichszahlung der Bestandssicherung übersteigende Auszahlung aus dem Performance Share-Plan 2021 – 2023 zu Beginn des Jahres 2024 wird im Vergütungsbericht 2024 berichtet.

c) Ausblick: Leistungskriterien der bereits zugeteilten LTIs
2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024



aa) Angaben zum Performance Share-Plan

Das bisherige Vorstandsvergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte langfristige variable Vergütung in Form eines vorwärtsgerichteten Performance Share-Plans mit dreijähriger Laufzeit vor. Der LTI richtet sich nach der Wertentwicklung und dem EPS der Vorzugsaktie der Volkswagen AG mit der Wertpapierkennnummer 766403 („Volkswagen-Vorzugsaktie“) während der dreijährigen Laufzeit. Den Vorstandsmitgliedern werden zu Beginn der dreijährigen Performance-Periode abhängig von dem jeweiligen Zielwert bedingt eine bestimmte Anzahl an Performance Shares zugeteilt. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die finale Anzahl an Performance Shares abhängig von der durchschnittlichen EPS-Zielerreichung der Volkswagen-Vorzugsaktie während der Performance-Periode ermittelt. Die finale Anzahl an Performance Shares wird mit der Summe aus dem Aktienkurs der Volkswagen-Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode, kaufmännisch gerundet auf zwei Nachkommastellen, und den während der Performance-Periode pro Volkswagen-Vorzugsaktie ausgezahlten Dividenden multipliziert.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern letztmalig Performance Shares nach dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem zugeteilt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 richtet sich der LTI nach der Wertentwicklung und dem EPS der Porsche-Vorzugsaktie. Dazu werden den Vorstandsmitgliedern ab dem Geschäftsjahr 2023 virtuelle Performance Shares zugeteilt. Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share-Plan nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode richtet sich nach dem EPS der Porsche-Vorzugsaktie während der Performance-Periode und der Aktienkursentwicklung einschließlich Dividenden der Porsche-Vorzugsaktie.

Über die LTIs 2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024 wird ausführlich im jeweiligen Vergütungsbericht berichtet, da es sich bei diesen Vergütungselementen nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022 handelt.

Im Folgenden wird bereits ein Ausblick auf die Leistungskriterien der aktuell bereits zugeteilten LTIs 2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024 gegeben.

bb) Angaben zu den Performance Shares

	Performance-Periode 2020 – 2022	Performance-Periode 2021 – 2023	Performance-Periode 2022 – 2024
	Anzahl zugeteilte virtuelle Aktien im Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte virtuelle Aktien im Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte virtuelle Aktien im Zuteilungszeitpunkt
Dr. Oliver Blume	0	0	0
Barbara Frenkel	0	1.866	5.377
Andreas Haffner	4.240	5.045	5.377
Lutz Meschke	3.682	4.381	3.718
Detlev von Platen	4.240	5.045	5.377
Albrecht Reimold	4.240	5.045	5.377
Dr. Michael Steiner	4.420	5.045	5.377
Summe	20.642	26.427	30.603

cc) EPS-Werte

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindest-, Ziel- und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode 2020–2022, 2021–2023 und 2022–2024 festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2022 erzielt wurden. Die Performance Share-Pläne der Performance-Perioden 2020–2022, 2021–2023 und 2022–2024 waren im Geschäftsjahr 2022 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

Performance-Periode 2020 – 2022

EPS Volkswagen-Vorzugsaktie

€	2022	2021	2020
Maximalwert	30,00	30,00	30,00
Zielwert 100 %-Niveau	20,00	20,00	20,00
Mindestwert	10,00	10,00	10,00
Ist-Wert	29,69	29,65	16,66
Zielerreichung (%)	148	148	83

Performance-Periode 2021 – 2023

EPS Volkswagen-Vorzugsaktie

€	2022	2021
Maximalwert	30,00	30,00
Zielwert 100 %-Niveau	20,00	20,00
Mindestwert	10,00	10,00
Ist-Wert	29,69	29,65
Zielerreichung (%)	148	148

Performance-Periode 2022 – 2024

EPS Volkswagen-Vorzugsaktie

€	2022
Maximalwert	30,00
Zielwert 100 %-Niveau	20,00
Mindestwert	10,00
Ist-Wert	29,69
Zielerreichung (%)	148

dd) Referenzkurse/Dividendenäquivalent

Die für die Performance-Perioden der bereits zugeteilten Performance Share-Pläne 2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024 maßgeblichen Referenzkurse sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen. Maßgeblich für die Performance Share-Pläne 2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024 sind die Kurse der Volkswagen-Vorzugsaktie.

€	2020 – 2022	2021 – 2023	2022 – 2024
Anfangs-Referenzkurs	177,44	149,14	175,75
Schluss-Referenzkurs ¹	131,74	■	■
Dividendenäquivalent			
2020	4,86		
2021	4,86	4,86	
2022	7,56	7,56	7,56

¹ Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

d) Ausblick: IPO-Bonus

aa) Angaben zum IPO-Bonus

Die Porsche AG hat mit den Vorstandsmitgliedern für den Fall des erfolgreichen Börsengangs der Porsche AG eine Vereinbarung über einen IPO-Bonus in Form eines virtuellen Aktienplans mit einer Laufzeit von drei Jahren mit Wirkung ab dem Tag des IPO abgeschlossen. Der IPO-Bonus soll die Leistungen der Vorstandsmitglieder bei der Vorbereitung des IPO sachgerecht incentivieren und zugleich die Nachhaltigkeit des Erfolgs des IPO berücksichtigen. Der IPO-Bonus richtet sich nach der Marktkapitalisierung, der Aktienkursentwicklung der Porsche-Vorzugsaktie sowie den während der Performance-Periode ausgezahlten Dividenden.

Den Vorstandsmitgliedern wurden am Tag des IPO virtuelle Aktien zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien bestimmte sich nach dem Gewährungsbetrag, der in Abhängigkeit von der (theoretischen) Marktkapitalisierung auf Basis des Platzierungspreises der Porsche-Vorzugsaktie berechnet wurde. Die Porsche AG hat dazu für die Marktkapitalisierung einen Schwellen-, einen Ziel- und einen Maximalwert festgelegt. Die Anzahl zuzuteilender virtueller Aktien ermittelte sich durch Division des Gewährungsbetrags durch den Schlusskurs der Porsche-Vorzugsaktie im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG am ersten Börsenhandelstag („Zuteilungskurs“). Die so ermittelte Anzahl an virtuellen Aktien wurde kaufmännisch auf die nächste durch drei teilbare ganze Zahl gerundet und die gerundete Anzahl an virtuellen Aktien in drei gleich große Teil-Tranchen mit einer Laufzeit von einem, zwei und drei Jahren ab dem Zeitpunkt des IPO aufgeteilt. Die Laufzeit der ersten Teil-Tranche endet am ersten Jahrestag des IPO, die Laufzeit der zweiten Teil-Tranche endet am zweiten Jahrestag des IPO und die Laufzeit der dritten Teil-Tranche endet am dritten Jahrestag des IPO.

Nach Ablauf der jeweiligen Laufzeit wird der Auszahlungsbetrag aus der Teil-Tranche ermittelt, indem die Anzahl der virtuellen Aktien der jeweiligen Teil-Tranche mit der Summe aus dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Porsche-Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Teil-Tranche („Schlusskurs“) und den während der Laufzeit der jeweiligen Teil-Tranche ausgezahlten Dividenden multipliziert wird.

Der Auszahlungsbetrag aus dem IPO-Bonus ist für jede Teil-Tranche nach oben und unten begrenzt. Unterschreitet der Schlusskurs zuzüglich der während der Laufzeit der jeweiligen Teil-Tranche ausgezahlten Dividenden den Zuteilungskurs um mehr als 30 %, erhält das Vorstandsmitglied für die jeweilige Teil-Tranche einen Mindestauszahlungsbetrag von 70 % eines Drittels des Gewährungsbetrags. Der maximale Auszahlungsbetrag beträgt für jede Teil-Tranche 150 % eines Drittels des Gewährungsbetrags. Der Auszahlungsbetrag aus dem IPO-Bonus ist damit insgesamt nach oben hin begrenzt.

Über die Teil-Tranchen des IPO-Bonus wird ausführlich in dem Vergütungsbericht für das jeweilige Jahr der Auszahlung berichtet, da es sich bei diesen Vergütungselementen nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022 handelt.

bb) Angaben zu den virtuellen Aktien des IPO-Bonus

	Teil-Tranche 1	Teil-Tranche 2	Teil-Tranche 3
	Ab IPO bis 1. Jahrestag des IPO	Ab IPO bis 2. Jahrestag des IPO	Ab IPO bis 3. Jahrestag des IPO
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Zuteilungszeitpunkt
Dr. Oliver Blume	6.430	6.430	6.430
Barbara Frenkel	3.675	3.675	3.675
Andreas Haffner	3.675	3.675	3.675
Lutz Meschke	3.675	3.675	3.675
Detlev von Platen	3.675	3.675	3.675
Albrecht Reimold	3.675	3.675	3.675
Dr. Michael Steiner	3.675	3.675	3.675
Summe	28.480	28.480	28.480

2.2.3 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Vor dem Börsengang der Porsche AG galt für die Vorstandsmitglieder noch kein Vergütungssystem i. S. d. § 87a AktG. Für die Übergangszeit ab der erstmaligen Börsennotierung am 29. September 2022 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 hat die Porsche AG das bisherige Vorstandsvergütungssystem weiterhin angewendet.

Von den Regelungen des bisherigen Vorstandsvergütungssystems ist die Porsche AG im Geschäftsjahr 2022 nicht abgewichen. Mit den Vorstandsmitgliedern wurde ab dem Beginn des 1. September 2022 eine Anpassung des monatlichen Grundgehalts und rückwirkend zum 1. Januar 2022 der Zielwerte der variablen Vergütung vereinbart. Ein unabhängiger Vergütungsberater hat bestätigt, dass die Ziel-Gesamtvergütung und ihre einzelnen Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Vorstandsmitglieder und zur wirtschaftlichen Lage der Porsche AG steht und marktüblich ist.

2.2.4 Maximalvergütung

Nach dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem ist die Vergütung zulässigerweise insgesamt nicht nach oben gedeckelt. Da im Geschäftsjahr 2022 keine Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG existierte, ist über die Einhaltung einer Maximalvergütung nicht i. S. d. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG zu berichten. Ab dem Geschäftsjahr 2023 gilt gemäß dem neuen Vorstandsvergütungssystem für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, durch die die Vergütung insgesamt nach oben hin begrenzt ist.

2.2.5 Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung

a) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung

Die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder sehen Auslaufristen für den Fall des Widerrufs der Bestellung zum Mitglied des

Vorstands, der Amtsniederlegung und den Fall der einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsamts vor. Im Fall des Widerrufs der Bestellung, ohne dass zugleich ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, enden die Dienstverträge grundsätzlich nach Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende, sofern nicht der Dienstvertrag zuvor endet. Gleiches gilt bei einer Amtsniederlegung ohne wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB sowie bei der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung, sofern nichts anderes vereinbart wird. Während der Auslaufrist ist eine anderweitige Vergütung anzurechnen.

Im Fall des Widerrufs der Bestellung, ohne dass zugleich ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung in Höhe der Bruttobezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Bruttojahreseinkommen. Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich grundsätzlich aus dem Fixum des Vorjahres zuzüglich der für das Vorjahr festgesetzten variablen Vergütungsbestandteile zusammen. Kann die Abfindungssumme auf Basis der Vorjahreswerte nicht zutreffend ermittelt werden, etwa weil der Dienstvertrag im ersten Jahr nach der Bestellung endet, kann auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Die Abfindung wird in monatlichen Bruttoteilbeträgen in gleicher Höhe ab dem Ende des Dienstvertrags gezahlt. Vertragliche Vergütungen, die die Porsche AG für die Zeit ab Beendigung der Bestellung bis zum Ende des Dienstvertrags zahlt, werden auf die Abfindung angerechnet. Nimmt das Vorstandsmitglied nach Beendigung der Bestellung eine andere Tätigkeit auf, verringert sich die Höhe der Abfindung um die Höhe der Einkünfte aus der neuen Tätigkeit. Die Abfindung wird nicht gezahlt, wenn das Vorstandsmitglied bei der Porsche AG oder einem anderen Unternehmen des Volkswagen Konzerns im Rahmen eines Arbeits-/Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt wird.

Die Regelungen zur Abfindung gelten entsprechend bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung, wenn kein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Bei einer Amtsniederlegung steht den Vorstandsmitgliedern keine Abfindung zu.

Den Mitgliedern des Vorstands sind grundsätzlich auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit ohne Eintritt eines Versorgungsfalls eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt (näher zu diesen Versorgungsleistungen im nächsten Abschnitt), wobei das Mindestversorgungskapital nur gemäß bzw. entsprechend §§ 2 Abs. 1, 2a Abs. 1 BetrAVG ratierlich gekürzt aufrechterhalten wird.

Auch das neue Vergütungssystem sieht Beendigungs- und Abfindungsregelungen vor, die im Wesentlichen den bisher mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Regelungen entsprechen. Für die Berechnung der Abfindung ist gemäß dem neuen Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2023 nur das monatliche Festgehalt des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie der für das abgelaufene Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresbonus relevant. Ergänzend dazu werden während der Laufzeit der Abfindungsraten weiterhin LTI-Tranchen zugeteilt und vertragsgemäß abgerechnet und ausbezahlt.

b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

Die Porsche AG gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die zugesagten Altersleistungen für die Vorstandsmitglieder Herren Meschke, Haffner, von Platen, Reimold, Dr. Steiner und Frau Frenkel werden mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt, wenn sie nicht als vorgezogenes Ruhegehalt, mit einem monatlichen Abschlag von 0,5 Prozentpunkten für jeden Monat des vorgezogenen Bezugs, ab dem 63. Lebensjahr in Anspruch genommen werden.

Im Versorgungsfall erhalten die Vorstandsmitglieder ein Ruhegehalt in Höhe von bis zu 40% des vereinbarten festen jährlichen Gehalts, soweit es nicht ausdrücklich als nicht ruhegehaltswirksam ausgewiesen ist. Zu Beginn der Vorstandstätigkeit wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied ein bestimmter Prozentsatz zur Berechnung des Ruhegehalts vereinbart („Sockelbetrag“). Der Sockelbetrag steigt mit jedem vollen Jahr der Vorstandstätigkeit um einen festgelegten Prozentwert, maximal jedoch auf 40% des vereinbarten festen jährlichen Gehalts. Das Ruhegehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende gezahlt.

Sofern das Vorstandsmitglied nach Eintritt des Pensionsfalls verstirbt, erhalten der hinterbliebene Ehegatte und die waisenversorgungsberechtigten Kinder des Vorstandsmitglieds als Gesamtgläubiger das Ruhegehalt für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate. Verstirbt das Vorstandsmitglied während des laufenden Dienstverhältnisses, erhält der hinterbliebene Ehegatte bzw. nach dessen Tod die unterhaltsberechtigten Kinder zunächst für den Sterbemonat sowie die darauffolgenden sechs Kalendermonate die monatlichen

Gehaltszahlungen des Vorstandsmitglieds inklusive anteiliger variabler Vergütung. Nach dieser Übergangszeit erhält der hinterbliebene Ehegatte unabhängig vom Zeitpunkt des Todes des Vorstandsmitglieds eine Ruhegehaltszahlung in Höhe von 60% des Ruhegehalts, das das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Todesfalls als Ruhegehaltszahlung hätte beanspruchen können. Hinterbliebene waisenversorgungsberechtigte Kinder erhalten ein Kindergeld in Höhe von 10% des Ruhegehalts, das das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Todesfalls als Ruhegehaltszahlung hätte beanspruchen können. Das Kindergeld erhöht sich auf 20% des Ruhegehalts, wenn keine Verpflichtung zur Zahlung einer Hinterbliebenenrente an den Ehegatten besteht.

Darüber hinaus können Vorstandsmitglieder eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung aufbauen, die von der Porsche AG zwischen 3% und 6% p.a. verzinst wird („Deferred Compensations Program“).

Für die Herren Meschke, Haffner und Reimold besteht eine Direktversicherung i.S.d. § 40b EStG mit einer von der Porsche AG für die Dauer des Dienstverhältnisses gezahlten Jahresprämie von 1.743 €. Herr Dr. Blume hatte eine Versorgungszusage der Porsche AG. Diese Versorgungszusage wurde mit Bestellung zum Vorstandsmitglied der VW AG ab dem 13. April 2018 eingefroren. Herr Dr. Blume wird in Bezug auf diese Versorgungszusage so behandelt, als wäre er zum 12. April 2018 aus der Porsche AG ausgeschieden. Er hat eine unverfallbare Anwartschaft erworben, die nicht weiter ansteigt und nicht angepasst wird.

Die nachfolgende Übersicht weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands die Pensionsanwartschaften mit ihrem Barwert zum 31. Dezember 2022 sowie den im Geschäftsjahr 2022 für die Altersversorgung aufgewandten oder zurückgestellten Betrag nach IFRS aus. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen.

€	Anwartschaftsbarwert der arbeitgeberfinanzierten Pensionszusagen nach IAS19 ¹	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2022
Dr. Oliver Blume	3.198.448	6.017
Lutz Meschke	3.217.309	267.690
Barbara Frenkel	3.020.447	212.641
Andreas Haffner	3.020.521	194.583
Detlev von Platen	3.472.225	163.344
Albrecht Reimold	3.452.389	138.502
Dr. Michael Steiner	3.201.365	200.773
Summe	22.582.704	1.183.550

¹ Darüber hinaus bestehen gegenüber den Vorstandsmitgliedern Verpflichtungen aus im Wege der Entgeltumwandlung aufgebauter Altersversorgung („Deferred Compensations Program“).

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die unter diesem Abschnitt erläuterten Zusagen nicht geändert.

Ab dem 1. Januar 2023 wurden den Vorstandsmitgliedern neue Versorgungszusagen gemäß dem neuen Vorstandsvergütungssystem erteilt. Die Porsche AG hat ein neues, kapitalmarkt-orientiertes Versorgungssystem eingeführt. Die Versorgung der Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2023 auf das neue Versorgungssystem umgestellt. Die unter dem bisherigen Versorgungssystem erdienten Besitzstände bleiben aufrechterhalten. Ab dem 1. Januar 2023 erhält auch Herr Dr. Blume eine neue, kapitalmarktorientierte Versorgungszusage von der Porsche AG. Seine frühere Versorgungszusage bleibt weiterhin eingefroren.

2.2.6 Keine Malus-/Clawback im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 lagen tatbestandlich die Voraussetzungen für eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nicht vor. Dementsprechend hat die Porsche AG keine variablen Vergütungsbestandteile von den einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert.

IV. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den früheren Vorstandsmitgliedern der Porsche AG gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

1. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022 (INDIVIDUALISIERT)

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der Porsche AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat.

Die folgenden Tabellen weisen individuell für frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem Ablauf des Geschäftsjahres 2012 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung aus.

Uwe-Karsten Städter¹

ehem. Mitglied des Vorstands Geschäftsbereich Beschaffung

Austrittsdatum: 18. August 2021

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Ruhegehaltszahlungen	154.080	17,9
Nebenleistungen	32.097	3,7
Variable Vergütung		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	675.477	78,4
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	861.654	100,0

¹ Herr Städter ist am 18. August 2021 ausgetreten und hat im Geschäftsjahr 2022 eine zeitanteilig berechnete Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2021 gemäß den Darstellungen in Kapitel A.III.2.2.2. b) erhalten.

Wolfgang Hatz

ehem. Mitglied des Vorstands Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung

Austrittsdatum: 3. Mai 2016

	2022	
	€	%
Fixe Vergütung		
Ruhegehaltszahlungen	0	0,0
Nebenleistungen	28.306	100,0
Variable Vergütung		
Bestandssicherung LTI 2021 – 2023	0	0,0
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	28.306	100,0

2. GEWÄHRTE GESAMTVERGÜTUNG AN VOR BEGINN DES GESCHÄFTSJAHRES 2013 AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Porsche AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor dem Beginn des Jahres 2013 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der Porsche AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 2.151.440 € gewährt.¹

V. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Porsche AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr. Für die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird auf die in diesem Bericht dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung abgestellt.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen ermittelt: Jahresüberschuss der Porsche AG (HGB) vor Ergebnisabführung, EBITDA-Marge des Segments Automobile sowie der Operativen Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ermittelt, indem der im Jahresabschluss der Porsche AG ausgewiesene Personalaufwand der Porsche AG um die Vergütung der Vorstandsmitglieder bereinigt wird. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer der Porsche AG auf Vollzeitäquivalenzbasis im Geschäftsjahr 2022, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt (Arbeitnehmer der Porsche AG).

Jährliche
Veränderung

%	2022 vs. 2021
Vorstandsvergütung¹	
Aktive Vorstandsmitglieder	
Dr. Oliver Blume	–
Lutz Meschke	–5,2
Barbara Frenkel	243,5
Andreas Haffner	2,8
Detlev von Platen	2,8
Albrecht Reimold	2,1
Dr. Michael Steiner	1,1
Ehemalige Vorstandsmitglieder	
Uwe-Karsten Städter	–63,6
Wolfgang Hatz	19,6
Ertragsentwicklung	
Operative Umsatzrendite Porsche AG Konzern (ROS)	12,5
EBITDA-Marge Segment Automobile	2,9
Jahresüberschuss Porsche AG (HGB) vor Ergebnisabführung	114,2
Mitarbeitervergütung	
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung PAG	9,1

¹ „Gewährte und geschuldete“ Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Von der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wurde gebrauch gemacht.

Die Höhe der Vergütung, der Maximalvergütung sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. In Vorbereitung des IPO der Porsche AG hat der Aufsichtsrat unter anderem einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Porsche AG und einen horizontalen Vergleich mit dem Markt- und Wettbewerbsumfeld der Porsche AG durchgeführt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peergroup sowie ergänzend der DAX) heran. Die Peergroup wird regelmäßig überprüft und angepasst und besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: LVMH Moët Hennessy – Louis Vuitton SE, General Motors Company (GMC), Samsung Electronics Co., Tesla Inc., Ltd., Mitsubishi Motors Corporation, BMW AG, Mercedes Benz AG, Volvo AB, Kering S.A., Ferrari N.V., Nissan Motor Corporation, Jaguar Land Rover Ltd., Hermès International SCA, SAP SE.

¹ „Gewährte und geschuldete“ Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats war bis einschließlich zum 14. August 2022 in § 13 der Satzung der Porsche AG in der Fassung vom 5. Dezember 2012 geregelt.

Die Hauptversammlung der Porsche AG hat am 1. August 2022 die Satzung neu gefasst. Die Neufassung der Satzung wurde am 15. August 2022 in das Handelsregister eingetragen und damit wirksam. Bei der Neufassung der Satzung wurden die neuen Vorgaben des ARUG II und Empfehlungen und Anregungen des DCGK zur Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt. Der DCGK enthält unter anderem die Anregung, dass die Aufsichtsratsvergütung aus einer Festvergütung bestehen sollte. Die Aufsichtsratsvergütung der Porsche AG enthielt bis zum 14. August 2022 auch eine variable Vergütungskomponente. Seit dem 15. August 2022 besteht die Aufsichtsratsvergütung ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen (vgl. § 19 der Satzung in der Fassung mit Wirkung vom 15. August 2022, inhaltlich unverändert inzwischen § 18 der Satzung in der Fassung mit Wirkung vom 16. September 2022). Ein unabhängiger Vergütungsberater hat bestätigt, dass die Aufsichtsratsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Porsche AG steht und marktüblich ist.

II. Überblick über die Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß der Satzung der Porsche AG in der Fassung vom 5. Dezember 2012, nach der die Aufsichtsratsmitglieder bis einschließlich zum 14. August 2022 vergütet wurden, bestand aus einer festen jährlichen Vergütung, einem Sitzungsgeld sowie einer variablen, erfolgsorientierten Vergütung.

Die feste jährliche Vergütung betrug 50 Tsd. € für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, 37,5 Tsd. € für den Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und 25 Tsd. € für jedes andere Mitglied des Aufsichtsrats. Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses erhielt das jeweilige Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 3 Tsd. €. Für ihre Tätigkeiten in Ausschüssen erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats bislang keine zusätzliche feste jährliche Vergütung.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhielten darüber hinaus eine variable, erfolgsorientierte Vergütung, bestehend aus nachfolgenden Bestandteilen:

Pro 1 Mio. €, um welche das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Porsche AG (EBT) im abgelaufenen Geschäftsjahr den Betrag von 300 Mio. € überstieg, erhielten der Aufsichtsratsvorsitzende 20 €, der Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende 15 € und die Aufsichtsratsmitglieder im Übrigen 10 €.

Pro 1 Mio. €, um welche das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Porsche AG (EBT) der dem abgelaufenen Geschäftsjahr vorausgegangenen drei Geschäftsjahre im Mittelwert den Betrag von 300 Mio. € überstieg, erhielten der Aufsichtsratsvorsitzende weitere 20 €, der Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende weitere 15 € und die Aufsichtsratsmitglieder im Übrigen weitere 10 €.

Aufsichtsratsmitglieder, die aufgrund einer Tätigkeit für ein anderes Organ (Vorstand, Aufsichtsrat oder Geschäftsführung) eines mit der Porsche AG i. S. d. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmens eine Vergütung bezogen, erhielten gemäß der Satzung der Porsche AG in der Fassung vom 5. Dezember 2012 keine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Porsche AG. Diese Aufsichtsratsmitglieder erhielten ausschließlich das Sitzungsgeld sowie den Ersatz ihrer Auslagen.

Seit dem 15. August 2022 erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine feste jährliche Vergütung von 260 Tsd. € (Aufsichtsratsvorsitzender), 195 Tsd. € (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender) und im Übrigen 130 Tsd. €. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten darüber hinaus für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen ein pauschales Sitzungsgeld in Höhe von 9 Tsd. € pro Jahr. Für Mitgliedschaften in Ausschüssen wird, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat, eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 100 Tsd. € (Vorsitzender des Ausschusses) und im Übrigen 50 Tsd. € gezahlt. Mitgliedschaften in mehr als zwei Ausschüssen werden nicht gesondert vergütet. Nicht berücksichtigt wird die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse angehören, erhalten eine zeitanteilig gekürzte Vergütung (Festvergütung, Zusatzvergütung und Sitzungsgeld).

Für den Zeitraum nach der Beendigung des Amtes erhalten ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats von der Porsche AG keine Vergütung mehr.

Im Geschäftsjahr 2022 bestimmt sich die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig für den Zeitraum bis einschließlich zum 14. August 2022 nach der Satzung in der Fassung vom 5. Dezember 2012 und für den Zeitraum ab dem 15. August 2022 nach der Satzung mit Wirkung vom 15. August 2022.

III. Sonstiges

Die Porsche AG erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Übrigen gemäß § 18 Abs. 7 der Satzung in der Fassung mit Wirkung vom 16. September 2022 (entsprechend § 19 Abs. 7 der Satzung in der Fassung mit Wirkung vom 15. August 2022) in eine von der Porsche AG in ihrem Interesse in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Unternehmensorgane (Directors and Officers Insurance) einbezogen.

IV. Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Porsche AG und die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie für die Vorstandsmitglieder erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2022 faktisch zugeflossenen Beträge ab, das heißt die Vergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 gezahlt wird, unabhängig vom Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung		Tätigkeit in Ausschüssen	
	€	%	€	%
Dr. Wolfgang Porsche (Vorsitzender)	99.014	60,8	27.397	16,8
Jordana Vogiatzi (seit 23.09.2022 Stv. Vorsitzende)	82.616	44,6	19.041	10,3
Werner Weresch (bis 30.09.2022, davon bis 23.09.2022 Stv. Vorsitzender)	23.863	41,1	0	0,0
Dr. Arno Antlitz ¹	0		0	
Ibrahim Aslan (seit 06.12.2022)	9.260	93,5	0	0,0
Harald Buck	64.986	36,9	27.397	15,6
Dr. Christian Dahlheim	0	0,0	28.356	100,0
Micaela le Di Divelec Lemmi (seit 23.09.2022)	35.616	68,8	13.699	26,5
Melissa Di Donato (seit 23.09.2022)	35.616	93,5	0	0,0
Wolfgang von Dühren	64.986	48,7	0	0,0
Akan Isik	64.986	48,7	0	0,0
Nora Leser	64.986	45,1	13.699	9,5
Knut Lofski ²	64.986	48,7	0	0,0
Dr. Hans Michel Piëch	49.507	57,6	0	0,0
Hans-Peter Porsche (bis 23.09.2022)	0	0,0	0	0,0
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	49.507	58,5	13.699	16,2
Hans Dieter Pötsch	49.507	93,5	0	0,0
Vera Schalwig	64.986	48,7	0	0,0
Stefan Schaumburg	64.986	49,8	0	0,0
Thomas Schmall-von Westerholt ¹ (bis 23.09.2022)	0		0	
Carsten Schumacher	64.986	36,9	27.397	15,6
Dr. Hans Peter Schützinger	49.507	93,5	0	0,0
Hauke Stars ¹ (seit 23.09.2022)	0		0	
Hiltrud Dorothea Werner ¹ (bis 31.01.2022)	0		0	
Gesamt	1.003.904	50,8	170.685	8,6

¹ Diese Aufsichtsratsmitglieder haben vollständig auf die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 verzichtet.

² Knut Lofski ist auch Mitglied des Aufsichtsrats der Porsche Leipzig GmbH. Er hat auf die Vergütung hierfür vollständig verzichtet.

Sitzungsgelder		Variable Vergütung (erfolgsabhängig)		Gesamtvergütung		Vergütung aus anderen Konzern- mandaten
€	%	€	%	€	%	€
36.427	22,4	0	0,0	162.838	100,0	-
36.427	19,7	47.126	25,4	185.211	100,0	-
34.159	58,9	0	0,0	58.022	100,0	-
0		0		0		-
641	6,5	0	0,0	9.901	100,0	-
36.427	20,7	47.126	26,8	175.937	100,0	-
0	0,0	0	0,0	28.356	100,0	-
2.466	4,8	0	0,0	51.781	100,0	-
2.466	6,5	0	0,0	38.082	100,0	-
21.427	16,0	47.126	35,3	133.539	100,0	-
21.427	16,0	47.126	35,3	133.539	100,0	-
18.427	12,8	47.125	32,7	144.238	100,0	-
21.427	16,0	47.126	35,3	133.539	100,0	0
36.427	42,4	0	0,0	85.934	100,0	-
6.000	100,0	0	0,0	6.000	100,0	-
21.427	25,3	0	0,0	84.633	100,0	-
3.427	6,5	0	0,0	52.934	100,0	-
21.427	16,0	47.124	35,3	133.538	100,0	-
18.427	14,1	47.125	36,1	130.539	100,0	-
0		0		0		-
36.427	20,7	47.126	26,8	175.937	100,0	-
3.427	6,5	0	0,0	52.934	100,0	-
0		0		0		-
0		0		0		-
378.715	19,2	424.130	21,4	1.977.434	100,0	-

V. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Porsche AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen ermittelt: Jahresüberschuss der Porsche AG (HGB) vor Ergebnisabführung, EBITDA-Marge des Segments Automobile sowie der Operativen Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns.

Die Vergleichsgröße zur Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer entspricht dem für die vergleichende Darstellung der Vorstandsmitglieder unter Ziffer A.V herangezogenen Wert.

%	Jährliche Veränderung
%	2022 vs. 2021
Aufsichtsratsvergütung¹	
Aktive Aufsichtsratsmitglieder	
Dr. Wolfgang Porsche (Vorsitzender)	287,7
Jordana Vogiatzi (seit 23.09.2022 Stv. Vorsitzende)	53,2
Werner Weresch (bis 30.09.2022, davon bis 23.09.2022 Stv. Vorsitzender)	1,8
Dr. Arno Antlitz	–
Ibrahim Aslan (seit 06.12.2022)	–
Harald Buck	45,6
Dr. Christian Dahlheim	–
Micaela le Divelec Lemmi (seit 23.09.2022)	–
Melissa Di Donato (seit 23.09.2022)	–
Wolfgang von Dühren	37,9
Akan Isik	37,9
Nora Leser	75,9
Knut Lofski	37,9
Dr. Hans Michel Piëch	104,6
Hans-Peter Porsche (bis 23.09.2022)	–50,0
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	464,2
Hans Dieter Pötsch	–
Vera Schalwig	387,5
Stefan Schaumburg	59,7
Thomas Schmall-von Westerholt (bis zum 23.09.2022)	–
Carsten Schumacher	38,7
Dr. Hans Peter Schützinger	–
Hauke Stars (seit 23.09.2022)	–
Hiltrud Dorothea Werner (bis zum 31.01.2022)	–
Ertragsentwicklung	
Operative Umsatzrendite Porsche AG Konzern (ROS)	12,5
EBITDA-Marge Segment Automobile	2,9
Jahresüberschuss Porsche AG (HGB) vor Ergebnisabführung	114,2
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung PAG	9,1

¹ Von der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wurde gebrauch gemacht.

Für den Vorstand:

28. Februar 2023

Dr. Oliver Blume
Vorstandsvorsitzender

Lutz Meschke
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:

28. Februar 2023

Dr. Wolfgang Porsche
Aufsichtsratsvorsitzender

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

AN DIE DR. ING. H.C. F. PORSCHE AKTIENGESELLSCHAFT

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

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.

HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (↗ <http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Stuttgart, 28. Februar 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Matschiok
Wirtschaftsprüfer

Orlov
Wirtschaftsprüfer

HERAUSGEBER

Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft

D-70435 Stuttgart

Tel. +49 711 911-0