

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

Geschäftsjahr 2023





# VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG („Porsche AG“) haben gemäß § 162 des Aktiengesetzes („AktG“) 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.

Vorstand und Aufsichtsrat der Porsche AG haben bereits für das Geschäftsjahr 2022 einen Vergütungsbericht nach § 162 AktG erstellt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2022 am 28. Juni 2023 mit 100 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

## A. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäftsjahr 2023 war für die Porsche AG in vielen Dimensionen ein herausforderndes Jahr. Trotz veränderter Rahmenbedingungen, einer Vielzahl von politischen und auch ökonomischer Krisen sowie der fortschreitenden Transformation konnte die Porsche AG das Jahr 2023 erfolgreich abschließen. Das operative Ergebnis des Porsche AG Konzerns konnte um 512 Mio. € auf 7.284 Mio. € gesteigert werden. Von dieser positiven Entwicklung profitiert auch die Vorstandsvergütung.

### I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat am 14. September 2022 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 ein Vorstandsvergütungssystem (das „Vorstandsvergütungssystem“) beschlossen. Dieses Vorstandsvergütungssystem setzt die Anforderungen des AktG in der Fassung des ARUG II um und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022). Die Hauptversammlung hat das Vorstandsvergütungssystem in einem Say-on-Pay am 28. Juni 2023 mit 100 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Seit dem 1. Januar 2023 richtet sich die Vorstandsvergütung vollständig nach den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems. Bei der Erstellung des 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, 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.

Bereits vor dem Börsengang hat die Porsche AG ein Vergütungssystem (das „alte Vorstandsvergütungssystem“) für die Mitglieder des Vorstands angewendet. Für eine Übergangszeit, bis zum 31. Dezember 2022, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Vorstandsvergütung gemäß den bisherigen vertraglichen Vereinbarungen nach den Vorgaben des alten Vorstandsvergütungssystems abzuwickeln. Die in diesem Vergütungsbericht dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung umfasst demnach mit dem Long Term Incentive / Langzeitbonus (LTI) 2020 – 2022, der Bestandssicherung 2022 und der ersten Tranche des IPO-Bonus auch Vergütungselemente nach dem alten Vorstandsvergütungssystem. Das alte Vorstandsvergütungssystem entsprach zulässigerweise nicht vollumfänglich den aktuellen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an börsennotierte Aktiengesellschaften.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über das Vorstandsvergütungssystem gegeben und anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2023 eingegangen.

### II. Überblick über die Vergütungsbestandteile des bisherigen Vorstandsvergütungssystems

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden 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 fördern soll. Weitere Informationen zu den Vergütungsbestandteilen im Einzelnen finden sich auch in Kapitel A.III.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>			
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende</li> <li>— Jahreswert 2023: Vorstandsvorsitzender<sup>1</sup>: € 800.000; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 950.000; Vorstandsmitglied: € 800.000</li> </ul>	Grundvergütung und Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.	
Nebenleistungen	<p>Nebenleistungen, unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— ein Fahrzeug mit Tank-/Ladekarte auch zur privaten Nutzung; Übernahme der Besteuerung des geldwerten Vorteils durch die Porsche AG</li> <li>— Anspruch auf zwei Leasingfahrzeuge</li> <li>— Sachbezugspauschale</li> <li>— Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherung</li> <li>— Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>— Versicherungen (Unfall-, Reisegepäck-, D&amp;O-Versicherung)</li> <li>— Sicherheitsmaßnahmen</li> </ul>		
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Beitragsorientierte Versorgungszusage mit jährlichem Beitrag in Höhe von 40% des Jahresgrundgehalts</li> <li>— Auszahlung in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres</li> </ul>	Die bAV soll den Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern.	
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>			
Jahresbonus/Short Term Incentive („STI“)	Plantyp:	Zielbonus	Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen; wirtschaftliche Erfolgsziele sollen das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft fördern.
	Zielbetrag 2023:	Vorstandsvorsitzender <sup>1</sup> : € 800.000; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 950.000; Vorstandsmitglied: € 800.000	
	Begrenzung:	180 % des Zielbetrags, d.h.: Vorstandsvorsitzender: € 1.440.000; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 1.710.000; Vorstandsmitglied: € 1.440.000	
	Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Kapitalrendite (ROI) des Porsche AG Konzernbereichs Automobile (50 %)</li> <li>— Operative Umsatzrendite (ROS) des Porsche AG Konzerns (50 %)</li> <li>— ESG-Ziele (Multiplikator 0,63 - 1,43)</li> </ul>	
	Bemessungszeitraum:	Jeweiliges Geschäftsjahr	
	Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Porsche AG des jeweiligen Geschäftsjahres</li> <li>— Anteilige Kürzung bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags</li> </ul>	

<sup>1</sup> Dr. Oliver Blume erhält eine anteilige Vergütung von der Porsche AG und der Volkswagen AG.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
Langzeitbonus/Long Term Incentive (LTI)	Plantyp:	Virtueller Performance-Share-Plan	Mit dem LTI wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Porsche AG Konzerns ausgerichtet. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS des Porsche AG Konzerns in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, soll eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicherstellen und soll das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft fördern.
	Zielbetrag:	Vorstandsvorsitzender <sup>1</sup> : € 1.200.000; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 1.400.000; Vorstandsmitglied: € 1.173.333	
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags, d.h. Vorstandsvorsitzender: € 2.400.000; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 2.800.000; Vorstandsmitglied: € 2.346.666	
	Leistungskriterium:	EPS des Porsche AG Konzerns	
	Performance-Periode:	Vier Jahre vorwärtsgerichtet	
	Auszahlung:	In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des Porsche AG Konzerns des letzten Jahres der Performance-Periode	
	Ausscheiden:	— Anteilige Kürzung des Zielbetrags bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags während des Gewährungs geschäftsjahres  — Ersatz- und entschädigungsloser Verfall offener 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 oder Verstoß gegen (nachvertragliches) Wettbewerbsverbot	

<sup>1</sup> Dr. Oliver Blume erhält eine anteilige Vergütung von der Porsche AG und der Volkswagen AG.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
<b>Sonstige Leistungen</b>			
IPO-Bonus	Plantyp:	Virtueller Aktienplan	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.
	Laufzeit:	Ein, zwei und drei Jahre ab IPO (drei 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Marktkapitalisierung der Porsche AG</li> <li>— Kursentwicklung der Porsche-Vorzugsaktie einschließlich Dividenden</li> </ul>	
	Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Jede Teil-Tranche jeweils am Ende des Monats, der auf den ersten, zweiten und dritten Jahrestag des IPO folgt</li> <li>— Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während der Performance-Periode Auszahlung erst zum regulären Zeitpunkt</li> </ul>	
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		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile</li> <li>— Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem wesentlichen Standortwechsel</li> </ul>	(Ausgleichs-)Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zahlung einer Karenzenschädigung unter Anrechnung des Ruhegehalts</li> <li>— Keine Karenzenschädigung bei Aufnahme einer Tätigkeit bei der Volkswagen AG und/oder im Volkswagen Konzern</li> </ul>	Karenzenschädigung wird zum Ausgleich für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gezahlt.	
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 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</li> <li>— Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind</li> </ul>	Soll die Vorstandsmitglieder zu rechtmäßigem und ethischem Verhalten anhalten.	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Einbezogen sind das für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlte Grundgehalt, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Nebenleistungen, die Service Costs der betrieblichen Altersversorgung, der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte Jahresbonus, der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlte LTI, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Leistung an neu eintretende Vorstandsmitglieder sowie der Auszahlungsbetrag aus der Teil-Tranche des IPO-Bonus, der im jeweiligen Geschäftsjahr zur Auszahlung kommt</li> <li>— Für den Vorstandsvorsitzenden<sup>1</sup> brutto € 5.000.000 pro Geschäftsjahr, für den Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden brutto € 6.000.000 pro Geschäftsjahr und für ordentliche Vorstandsmitglieder brutto € 5.000.000 pro Geschäftsjahr</li> </ul>	Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt.	

<sup>1</sup> Dr. Oliver Blume erhält eine anteilige Vergütung von der Porsche AG und der Volkswagen AG.

Der Aufsichtsrat der Porsche AG hat am 15. September 2023 beschlossen, mit Wirkung ab 1. Januar 2024 das Grundgehalt sowie die Zielbeträge von STI und LTI im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems anzupassen. Ferner hat der Aufsichtsrat am 28. Februar 2024 beschlossen, das Vorstandsvergütungssystem anzupassen und das angepasste Vorstandsvergütungssystem der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorzulegen. Künftig soll das finanzielle Teilziel Kapitalrendite (ROI) durch die Netto Cashflow Marge (NCF Marge) Porsche AG Konzern Segment Automobile ersetzt werden. Die NCF Marge gehört – anders als der ROI – neben der operativen Umsatzrendite (ROS) Porsche AG Konzern zu den fünf bedeutsamsten Leistungsindikatoren zur Steuerung des Porsche AG Konzerns. Diese Leistungsindikatoren werden aus der Strategie sowie den zugrundeliegenden strategischen Zielen abgeleitet und sind jeweils elementare Bestandteile der Konzernplanung sowie Budgetierung. Die NCF Marge ist damit als zentrale Steuerungsgröße aus Sicht der Porsche AG noch besser geeignet als das bisherige Teilziel ROI, die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Gesellschaft und des Kapitalmarkts in Einklang zu bringen. Im ESG-Faktor sollen das weitere ESG-Kriterium Mitarbeiterzufriedenheit eingeführt und die Gewichtung der ESG-Teilziele angepasst werden. Durch die Ergänzung der Mitarbeiterzufriedenheit sollen Nachhaltigkeitsaspekte noch breiter berücksichtigt und der Mensch noch stärker in den Mittelpunkt des Handelns der Porsche AG gerückt werden. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sichert auch weiterhin die Führungsrolle der Porsche AG im Wettbewerb um die besten Bewerber. Um die einzelnen Elemente des künftig aus drei ESG-Kriterien bestehenden ESG-Teilziels Soziales adäquat zur Geltung zu bringen, soll das ESG-Teilziel Umwelt mit 40 % und das ESG-Teilziel Soziales mit 60 % gewichtet werden. Die Kennzahl Dekarbonisierungsindex (DKI) bleibt aber das am stärksten gewichtete Einzelkriterium. Das angepasste Vorstandsvergütungssystem soll nach Billigung durch die Hauptversammlung 2024 rückwirkend zum 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder angewendet werden.

### III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 bestellten Vorstandsmitglieder

#### 1. VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Im Geschäftsjahr 2023 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. Seit 1. Januar 2023 erhält Herr Dr. Blume

eine Vergütung von der Volkswagen AG einerseits und der Porsche AG andererseits. Die Vergütung der Volkswagen AG und der Porsche AG werden jeweils entsprechend des Tätigkeitsumfangs von Herrn Dr. Blume anteilig berechnet und ausgezahlt; 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 („Porsche 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.
- Sajjad Khan ist Mitglied des Vorstands seit 1. November 2023.
- 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 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 2023

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.“

## 2.1. Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 faktisch zugeflossen sind. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen und der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Porsche AG ausgezahlte Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023 berichtet, für welchen die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Im Geschäftsjahr 2023 wäre zudem der LTI 2020 – 2022 ausgezahlt worden, soweit er die 2021 ausgezahlte Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2020 überstiegen hätte. Ferner wurde die Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt. Zudem wurde im Geschäftsjahr 2023 die erste Tranche des IPO-Bonus mit einer einjährigen Laufzeit ausgezahlt. 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 im Ruhestand eingeflossen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Malus- und Clawback-Regelung. Von diesen Regelungen hat die Porsche AG im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

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

### Dr. Oliver Blume<sup>1</sup>, Vorstandsvorsitzender

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	28,3
Nebenleistungen <sup>2</sup>	0	0,0
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>800.000</b>	<b>28,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	49,2
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	–	–
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	0	0,0
1. Tranche des IPO-Bonus	636.827	22,5
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.025.627</b>	<b>71,7</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>2.825.627</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	324.342	–
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.149.969</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Herr Dr. Blume erhält zudem eine Vergütung der Volkswagen AG. Diese Vergütung wird nicht auf die Vergütung der Porsche AG angerechnet. Über die Vergütung, die Herr Dr. Blume im Geschäftsjahr 2023 von der Volkswagen AG erhalten hat, wird im Vergütungsbericht 2023 der Volkswagen AG berichtet.

<sup>2</sup> Herr Dr. Blume erhält eine Nebenleistungspauschale von der Volkswagen AG

**Lutz Meschke<sup>1</sup>, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender; Geschäftsbereich Finanzen und IT**

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	950.000	26,2
Nebenleistungen	65.987	1,8
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.015.987</b>	<b>28,0</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.649.200	45,5
Mehrfjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	596.424	16,5
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	10,0
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.609.596</b>	<b>72,0</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>3.625.583</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	386.206	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>4.011.789</b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> 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 2023 von der Porsche SE erhalten hat, wird im Vergütungsbericht 2023 der Porsche SE berichtet.

**Barbara Frenkel, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Beschaffung**

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	30,9
Nebenleistungen	34.682	1,4
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>834.682</b>	<b>32,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	53,6
Mehrfjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	0	0,0
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	14,1
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.752.772</b>	<b>67,7</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>2.587.454</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	327.993	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>2.915.447</b>	<b>-</b>

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

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	25,8
Nebenleistungen	62.656	2,0
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>862.656</b>	<b>27,8</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	44,8
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	483.360	15,6
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	11,8
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.236.132</b>	<b>72,2</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>3.098.788</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	324.999	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.423.787</b>	-

**Sajjad Khan<sup>1</sup>, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Car-IT**

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	133.333	36,0
Nebenleistungen	4.268	1,2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>137.602</b>	<b>37,2</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	232.101	62,8
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	0	0,0
1. Tranche des IPO-Bonus	0	0,0
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>232.101</b>	<b>62,8</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>369.702</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	53.333	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>423.035</b>	-

<sup>1</sup> Herr Khan ist Mitglied des Vorstands der Porsche AG seit 1. November 2023, die Berechnung der Vergütung erfolgt zeitanteilig.

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

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	26,0
Nebenleistungen	44.170	1,4
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>844.170</b>	<b>27,4</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	45,1
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	483.360	15,7
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	11,8
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.236.132</b>	<b>72,6</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>3.080.302</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	324.420	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.404.722</b>	<b>-</b>

**Albrecht Reimold, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Produktion und Logistik**

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	25,8
Nebenleistungen	66.052	2,1
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>866.052</b>	<b>27,9</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	44,8
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	483.360	15,6
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	11,7
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.236.132</b>	<b>72,1</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>3.102.184</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	324.731	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.426.915</b>	<b>-</b>

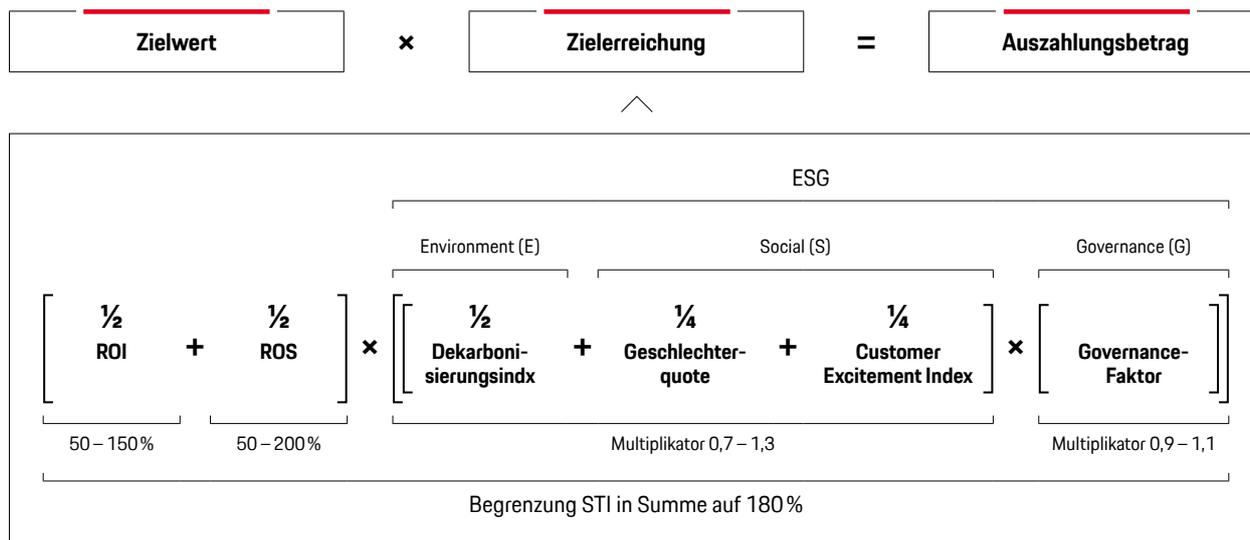
**Dr. Michael Steiner, Mitglied des Vorstands; Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung**

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresgrundgehalt	800.000	25,9
Nebenleistungen	53.161	1,7
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>853.161</b>	<b>27,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 2023	1.388.800	45,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) 2020-2022 abzüglich Bestandssicherung LTI 2020-2022	-	-
Bestandssicherung LTI 2022 – 2024	483.360	15,6
1. Tranche des IPO-Bonus	363.972	11,8
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.236.132</b>	<b>72,4</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>3.089.293</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwand	325.355	-
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.414.648</b>	-

## 2.2. Erläuterung

### 2.2.1. 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 sowie einem ESG-Faktor. Der Aufsichtsrat der Porsche AG legt die Werte für diese Ziele für jedes Geschäftsjahr fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung überprüft und der Auszahlungsbetrag ermittelt. Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird der individuelle Zielbetrag mit der Summe der gewichteten finanziellen Teilzielerreichungsgrade und dem ESG-Faktor multipliziert. Der Jahresbonus kann zwischen EUR 0 und 180 % des Zielbetrags (Cap) betragen. Der sich so ergebende Betrag wird, vorbehaltlich der Feststellung eines Malus, an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Ist-Werte werden auf eine Nachkommastelle gerundet angegeben, die initiale Berechnung erfolgt jedoch auf Basis von zwei Nachkommastellen; Abweichungen im Ergebnis beruhen auf Rundungsdifferenzen.

#### aa) Finanzielle Ziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die operative Umsatzrendite des Porsche AG Konzerns („ROS“) und die Kapitalrendite Porsche AG Konzernbereich Automobile („ROI“) festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2023 erzielt wurden.

	<b>2023</b>
<b>ROS</b>	
Maximalwert (200 %-Niveau)	19,0
Zielwert (100 %-Niveau)	15,0
Schwellenwert (50 %-Niveau)	12,5
Ist-Wert	18,0
<b>Zielerreichung (in %)</b>	<b>174,0</b>
<b>ROI</b>	
Maximalwert (150 %-Niveau)	30,0
Zielwert (100 %-Niveau)	24,0
Schwellenwert (50 %-Niveau)	18,0
Ist-Wert	24,7
<b>Zielerreichung (in %)</b>	<b>106,0</b>
<b>Zielerreichung gesamt</b>	<b>140,0</b>

#### bb) ESG-Faktor

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Geschlechterquote und Customer Excitement Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2023 erzielt wurden.

Der Dekarbonisierungsindex (DKI) verfolgt das Ziel, die Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Herstellung, Nutzung und Verwertung) in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten darzustellen. Dabei werden Umweltauswirkungen wie der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

über den ganzen Lebenszyklus eines Fahrzeugs hinweg untersucht. Der DKI ist für die Porsche AG eine wichtige Kennzahl zur transparenten und ganzheitlichen Steuerung zur Erreichung einer bilanziell CO<sub>2</sub>-neutralen Wertschöpfungskette der neuproduzierten Fahrzeuge in 2030. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit nimmt einen hohen Stellenwert ein. Die Porsche AG ist davon überzeugt, dass Diversität und Chancengleichheit entscheidende Faktoren für einen langfristigen Unternehmenserfolg sind. Das Unternehmen hat sich daher zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil auf allen Ebenen weiter zu steigern und verzielt daher die Geschlechterquote.

Ein zentrales Ziel der Porsche AG ist es, seine Kunden zu begeistern. Die Erwartungen der Kunden will die Porsche AG nicht nur erfüllen, sondern übertreffen. Unter Verwendung des „Customer Excitement Index“ misst die Porsche AG entlang der „Customer Journey“ die Kundenbegeisterung – eine Grundvoraussetzung für deren kontinuierliche Verbesserung. Mit der Berücksichtigung dieser Kenngröße ist das Ziel einer direkten Verbindung zwischen Kundenbegeisterung und Vorstandsvergütung sichergestellt.

Durch den Governance-Faktor bringt der Aufsichtsrat seine Zufriedenheit mit dem erwarteten und tatsächlichen Verhalten des Vorstands hinsichtlich der Kriterien Integrität und Compliance zum Ausdruck. Der Governance-Faktor soll im Regelfall bei 1,0 liegen und nur bei besonderen Vorkommnissen nach pflichtgemäßem Ermessen auf 0,9 gesenkt oder auf 1,1 angehoben werden. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder für alle Vorstandsmitglieder auf den Regelwert 1,0 festgelegt.

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für den Dekarbonisierungsindex, der Geschlechterquote und dem Customer Excitement Index festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welcher Multiplikationsfaktor für das Geschäftsjahr 2023 erzielt wurde.

	Umwelt		Soziales		
	Dekarbonisierungsindex		Geschlechterquote 1. Berichtsebene	Geschlechterquote 2. Berichtsebene	Customer Excitement Index
<b>In tCO<sub>2</sub>e/Fahrzeug</b>	<b>2023</b>	<b>In Prozent</b>	<b>2023</b>	<b>2023</b>	<b>2023</b>
Maximalwert (1,3)	62,5	Maximalwert (1,3)	20,5	18,4	47,0
Zielwert (1,0)	63,5	Zielwert (1,0)	18,6	16,7	45,0
Schwellenwert (0,7)	64,5	Schwellenwert (0,7)	16,7	15,0	43,0
Ist-Wert <sup>1</sup>	62,7	Ist-Wert	20,0	17,3	46,7
<b>Zielerreichung (in Faktor)</b>	<b>1,26</b>	<b>Zielerreichung (in Faktor)</b>	<b>1,22</b>	<b>1,10</b>	<b>1,26</b>

<sup>1</sup> Inklusive freiwilliger CO<sub>2</sub>-Kompensationen über Klimaschutzprojekte

Der Gesamtfaktor ESG ergibt sich aus den jeweils gewichteten Teilfaktoren Umwelt (50%), Geschlechterquote (25%) sowie Customer Excitement Index (25%) und beträgt für das Geschäftsjahr 2023 1,24.

b) Leistungskriterien Long Term Incentive (LTI) 2020 – 2022 und Ausblick LTI 2021 – 2023 und 2022 – 2024

aa) Angaben zum LTI nach dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem

Das bisherige Vorstandsvergütungssystem sah für die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte langfristige variable Vergütung in Form eines vorwärtsgerichteten Performance-Share-Plans mit dreijähriger Laufzeit vor. Der LTI richtete sich nach der Wertentwicklung und dem EPS der Vorzugsaktie der Volkswagen AG mit der Wertpapierkennnummer 766403 („Volkswagen-Vorzugsaktie“) während der dreijährigen Laufzeit. Den Vorstandsmitgliedern wurden zu Beginn der dreijährigen

Performance-Periode abhängig von dem jeweiligen Zielwert bedingt eine bestimmte Anzahl an Performance-Shares zugeteilt. Nach Ablauf der Performance-Periode wurde 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 wurde 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. Der LTI kann zwischen EUR 0 und 200 % des Zielbetrags (Cap) betragen.

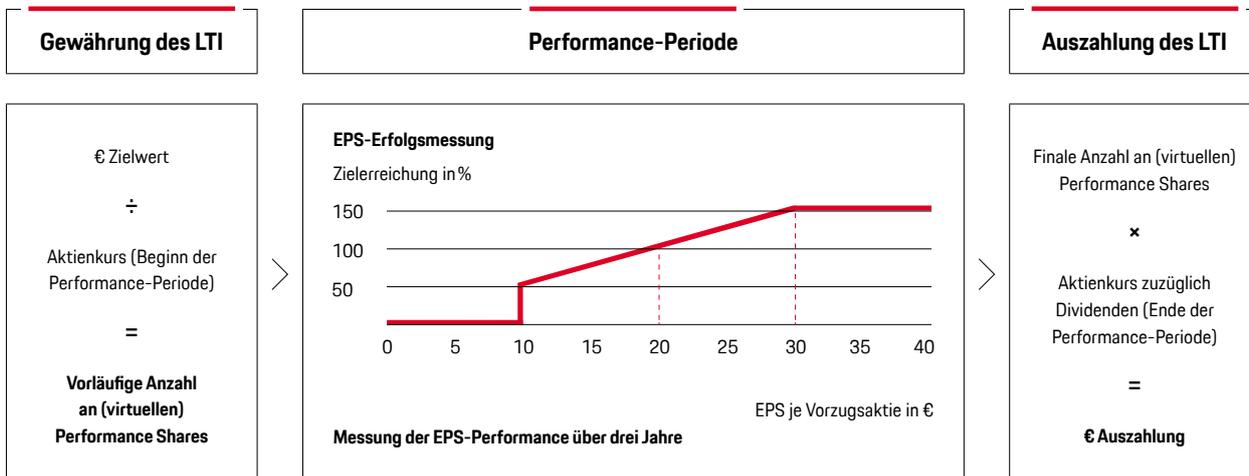
Unter dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt drei Tranchen des Performance-Share-Plans zugeteilt: 2020 – 2022, 2021 – 2023 und 2022 – 2024. Im Geschäftsjahr 2023 kam die erste Tranche

des dreijährigen Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020 – 2022 zur Auszahlung.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Langzeitbonus nach dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
Langzeitbonus/Long Term Incentive (LTI) bis 31. Dezember 2022	Plantyp:	Virtueller Performance-Share-Plan	Der bis zum 31. Dezember 2022 gewährte Langzeitbonus sollte dazu dienen, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Volkswagen Konzerns auszurichten und wurde am wirtschaftlichen Erfolgsziel EPS der Volkswagen AG in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen.
	Zielbetrag bis 31. Dezember 2022:	Vorstandsvorsitzender <sup>1</sup> : € 0; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 653.400; Vorstandsmitglied: € 945.000	
	Performance-Periode:	Drei Jahre vorwärtsgerichtet	
	Leistungskriterium:	EPS der Volkswagen AG (100 %)	
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags, d.h. Vorstandsvorsitzender: € 0; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: € 1.306.800; Vorstandsmitglied: € 1.890.000	
	Ausscheiden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Anteilige Kürzung des Zielbetrags bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags während des Gewährungsgeschäftsjahres</li> <li>— Ersatz- und entschädigungsloser Verfall offener 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 oder Verstoß gegen (nachvertragliches) Wettbewerbsverbot</li> </ul>	

<sup>1</sup> 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.



bb) Angaben zum Performance-Share-Plan

	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
Lutz Meschke	3.682	4.381	3.718
Barbara Frenkel	0	1.866	5.377
Andreas Haffner	4.240	5.045	5.377
Detlev von Platen	4.240	5.045	5.377
Albrecht Reimold	4.240	5.045	5.377
Dr. Michael Steiner	4.240	5.045	5.377
<b>Summe</b>	<b>20.642</b>	<b>26.427</b>	<b>30.603</b>

cc) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindest-, Ziel- und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2020 – 2022 festgelegt hat, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kam, soweit der Auszahlungsbetrag die für 2020 ausgezahlte Bestandssicherung überstieg.

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

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

Performance-Periode 2021 – 2023

**EPS Volkswagen-Vorzugsaktie**

€	2023	2022	2021
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	31,98	29,69	29,65
Zielerreichung (%)	150	148	148

Performance-Periode 2022 – 2024

**EPS Volkswagen-Vorzugsaktie**

€	2023	2022
Maximalwert	30,00	30,00
Zielwert 100%-Niveau	20,00	20,00
Mindestwert	10,00	10,00
Ist-Wert	31,98	29,69
Zielerreichung (%)	150	148

dd) Referenzkurse/Dividendenäquivalent

Der für die Performance-Periode 2020 – 2022 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

€	2020 – 2022
Anfangs-Referenzkurs	177,44
Schluss-Referenzkurs	131,74
Dividendenäquivalent	
2020	4,86
2021	4,86
2022	7,56

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die nach dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem zugeteilten und noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2021 – 2023 und 2022 – 2024 maßgeblichen Referenzkurse der Volkswagen-Vorzugsaktie sowie das Dividendenäquivalent

€	2021 – 2023	2022 – 2024
Anfangs-Referenzkurs	149,14	175,75
Schluss-Referenzkurs <sup>1</sup>	110,83	■
Dividendenäquivalent		
2021	4,86	–
2022	7,56	7,56
2023	27,82	27,82

<sup>1</sup> Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

### c) Bestandssicherung

Bis zum 31. Dezember 2019 bestand die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder aus einem rückwärts gerichteten Unternehmensbonus und einem rückwärts gerichteten Langzeitbonus. Durch die Umstellung von einer rückwärts auf eine vorwärtsgerichtete langfristige variable Vergütung zum 1. Januar 2020 entstand für die zum damaligen Zeitpunkt 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 2023 kam die in den Tabellen ausgewiesene Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung. Die in 2023 ausgezahlte Bestandssicherung betrug 80 % 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 2022.

Die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2022 wird am Ende der Performance-Periode 2022 – 2024 mit dem Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan 2022 – 2024 verrechnet. Sofern der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan 2022 – 2024 die in 2023 ausgezahlte Bestandssicherung für das Geschäftsjahr 2022 übersteigt, wird der zusätzliche Betrag ausbezahlt. 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 2022 – 2024 zu Beginn des Jahres 2025 wird im Vergütungsbericht 2025 berichtet.

### d) Leistungskriterien Long Term Incentive (LTI) 2023-2026

#### aa) Angaben zum Performance-Share-Plan 2023-2026

Der vierjährige Performance-Share-Plan, der sich nach der Wertentwicklung und dem EPS der Porsche-Vorzugsaktie richtet, gilt ab dem 1. Januar 2023 für alle Vorstandsmitglieder. Für Herrn Khan gilt für das Geschäftsjahr 2023 der vierjährige Performance-Share-Plan zeitanteilig ab dem 1. November 2023. Dazu werden den Vorstandsmitgliedern zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres 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. Eine Bestandssicherung besteht nicht.

Im Folgenden wird bereits ein Ausblick auf die Leistungskriterien der aktuell bereits zugeteilten Tranche 2023 – 2026 gegeben.

#### bb) Angaben zu den Performance-Shares

	Performance-Periode 2023 – 2026
	Anzahl zugeteilte virtuelle Aktien im Zuteilungszeitpunkt
Dr. Oliver Blume	11.811
Lutz Meschke	13.780
Barbara Frenkel	11.549
Andreas Haffner	11.549
Sajjad Khan	1.930
Detlev von Platen	11.549
Albrecht Reimold	11.549
Dr. Michael Steiner	11.549
<b>Summe</b>	<b>85.266</b>

### cc) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindest-, Ziel- und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2023 – 2026 festgelegt hat.

Performance-Periode 2023 – 2026

#### EPS Porsche-Vorzugsaktie

€	2023
Maximalwert	6,00
Zielwert 100%-Niveau	4,50
Mindestwert	3,50
Ist-Wert	5,67
Zielerreichung (%)	139

### dd) Referenzkurse/Dividendenäquivalent

Die für den bereits zugewiesenen Performance-Share-Plan 2023 – 2026 maßgeblichen Referenzkurse sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

Performance-Periode 2023 – 2026

€	2023 – 2026
Anfangs-Referenzkurs	101,60
Schluss-Referenzkurs <sup>1</sup>	■
Dividendenäquivalent	
2023	1,01
2024	■
2025	■
2026	■

<sup>1</sup> Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

### e) 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 Marktka-

pitalisierung, der Aktienkursentwicklung der Porsche-Vorzugsaktie sowie den während der Performance-Periode ausgezahlten Dividenden.

Den Vorstandsmitgliedern wurden am Tag des IPO (29. September 2022) virtuelle Aktien zugeteilt. Die Anzahl der zugewiesenen 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 endete 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. In diesem Vergütungsbericht wird über die erste Teil-Tranche des IPO-Bonus berichtet, die Ende Oktober 2023 ausbezahlt wurde. Bei der zweiten und dritten Teil-Tranche handelt es sich nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2023.

bb) Angaben zu den virtuellen Aktien des IPO-Bonus

	Teil-Tranche 1 Ab IPO bis 1. Jahrestag des IPO	Teil-Tranche 2 Ab IPO bis 2. Jahrestag des IPO	Teil-Tranche 3 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
Lutz Meschke	3.675	3.675	3.675
Barbara Frenkel	3.675	3.675	3.675
Andreas Haffner	3.675	3.675	3.675
Sajjad Khan	–	–	–
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
<b>Summe</b>	<b>28.480</b>	<b>28.480</b>	<b>28.480</b>

cc) Referenzkurse/Dividendenäquivalent

Der Zuteilungskurs, der für die Teil-Tranche 1 maßgebliche Schlusskurs der Porsche-Vorzugsaktie sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

€	
Zuteilungskurs	82,50
Schlusskurs 1. Teil-Tranche	98,03
Dividendenäquivalent 2023	1,01
Schlusskurs 2. Teil-Tranche <sup>1</sup>	■
Dividendenäquivalent 2024	■
Schlusskurs 3. Teil-Tranche <sup>1</sup>	■
Dividendenäquivalent 2025	■

<sup>1</sup> Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

### 2.2.2. Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems. Im Geschäftsjahr 2023 wurde nicht vom geltenden Vorstandsvergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Performance-Share-Plan waren nicht aufgrund einer Überschreitung der jeweiligen Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile zu kürzen, da 180 % des Zielbetrags des Jahresbonus beziehungsweise 200 % des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden

### 2.2.3. Maximalvergütung

Für jedes Vorstandsmitglied gilt eine Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, durch die die Vergütung insgesamt nach oben hin begrenzt ist. Insgesamt hat die den Vor-

standsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vorstandsvergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten.

### 2.2.4. 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 dem für das abgelaufene Geschäftsjahr ausgezahlten Jahresbonus zusammen. Ergänzend dazu werden während der Laufzeit der Abfindungsraten weiterhin LTI-Tranchen zugeteilt und vertragsgemäß abgerechnet und ausgezahlt.

Die Abfindung wird in monatlichen Bruttoteilbeträgen in gleicher Höhe ab dem Ende der Bestellung 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 (näheres zu diesen Versorgungsleistungen im nächsten Abschnitt).

#### b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

Ab dem 1. Januar 2023 wurden den Vorstandsmitgliedern neue Versorgungszusagen gemäß dem Vorstandsvergütungssystem erteilt. Die Porsche AG hat ein neues, kapitalmarktorientiertes Versorgungssystem eingeführt. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen, die durch ein Contractual Trust Arrangement finanziert wird. 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 Versorgung aller Vorstandsmitglieder wurde zum 1. Januar 2023 auf das neue Versorgungssystem umgestellt. Die unter dem bisherigen Versorgungssystem erdienten Besitzstände bleiben aufrechterhalten. Den Vorstandsmitgliedern wurde zum 31. Dezember 2022 ein fester monatlicher Versorgungsanspruch gegen die Gesellschaft zugesagt, der ab Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann. In die so vereinbarte Rentenhöhe ist eine Anwartschaftsdynamisierung für den Zeitraum zwischen dem Umstellungsstichtag und der Vollendung des 65. Lebensjahres nach § 2a Abs. 2 S. 2 Nr. 2 lit. a BetrAVG eingerechnet; d.h. die Rentenhöhe verändert sich bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht mehr (zu den früheren Versorgungszusagen ausführlich Vergütungsbericht 2022).

Herr Dr. Blume hatte zunächst bis zum 12. April 2018 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. Seit dem 1. Januar 2023 hat auch Herr Dr. Blume eine neue, kapitalmarktorientierte Versorgungszusage von der Porsche AG. Seine frühere Versorgungszusage bleibt weiterhin eingefroren.

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 Compensation Program“).

Für die Herren Meschke, Haffner, Reimold und Dr. Steiner besteht eine Direktversicherung i.S.d. § 40b EStG mit einer von der Porsche AG für die Dauer des Dienstverhältnisses gezahlten Jahresprämie von 1.750 €.

Die nachfolgende Übersicht weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands die Pensionsanwartschaften mit ihrem Barwert zum 31. Dezember 2023 sowie den im Geschäftsjahr 2023 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 <sup>1</sup>	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2023
Dr. Oliver Blume	3.952.119	324.342
Lutz Meschke	4.000.346	386.206
Barbara Frenkel	3.679.250	327.993
Andreas Haffner	3.716.727	324.999
Sajjad Khan	54.717	53.333
Detlev von Platen	4.196.289	324.420
Albrecht Reimold	3.523.678	324.731
Dr. Michael Steiner	3.537.814	325.355
<b>Summe</b>	<b>26.660.938</b>	<b>2.391.379</b>

<sup>1</sup> Darüber hinaus bestehen gegenüber den Vorstandsmitgliedern Verpflichtungen aus im Wege der Entgeltumwandlung aufgebauter Altersversorgung („Deferred Compensation Program“).

#### 2.2.5. Kein Malus/Clawback im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 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 2023 (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 2013 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung aus.

**Uwe-Karsten Städter**  
 ehem. Mitglied des Vorstands Geschäftsbereich Beschaffung  
 Austrittsdatum: 18. August 2021

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Ruhegehaltszahlungen	154.080	99,3
Nebenleistungen	1.020	0,7
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>155.100</b>	<b>100,0</b>

**Wolfgang Hatz**  
 ehem. Mitglied des Vorstands Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung  
 Austrittsdatum: 3. Mai 2016

	2023	
	€	%
<b>Fixe Vergütung</b>		
Ruhegehaltszahlungen	0	0,0
Nebenleistungen	19.213	100,0
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG</b>	<b>19.213</b>	<b>100,0</b>

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

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Porsche AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor dem Beginn des Jahres 2014 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2023 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 2023 insgesamt 2.239.538 € gewährt.

#### 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), 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 2023, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt (Arbeitnehmer der Porsche AG).

%	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung
	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021
<b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>		
<b>Aktive Vorstandsmitglieder</b>		
Dr. Oliver Blume	-	-
Lutz Meschke	7,5	-5,2
Barbara Frenkel	54,3	243,5
Andreas Haffner	11,1	2,8
Sajjad Khan	-	-
Detlev von Platen	10,4	2,8
Albrecht Reimold	11,6	2,1
Dr. Michael Steiner	11,1	1,1
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>		
Uwe-Karsten Städter	-82,0	-63,6
Wolfgang Hatz	-32,1	19,6
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Operative Umsatzrendite Porsche AG Konzern (ROS)	0,0	12,5
EBITDA-Marge Segment Automobile	2,0	2,9
Jahresüberschuss Porsche AG (HGB) <sup>2</sup>	71,9	114,2
<b>Mitarbeitervergütung</b>		
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung PAG	-13,7	9,1

<sup>1</sup> „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.

<sup>2</sup> Im Jahr 2022 vor Ergebnisabführung.

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. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde insbesondere versucht, dass spezifische Markt- und

Wettbewerbsumfeld der Porsche AG abzubilden. Aufgrund der globalen Aktivitäten der Porsche AG wurden hier auch Unternehmen außerhalb von Europa in der Peergroup berücksichtigt.

## B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

### I. GRUNDSÄTZE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 18 der Satzung der Porsche AG geregelt. Sie ist als eine reine Festvergütung zuzüglich einer Sitzungspauschale ausgestaltet. Die Hauptversammlung der Porsche AG am 28. Juni 2023 hat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 AktG mit 100 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Bei der Neufassung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats 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. Darüber hinaus empfiehlt der DCGK, dass bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll. 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 Aufsichtsratsmitglieder erhalten 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 jährliche Vergütung in Höhe von 100 Tsd. € (Vorsitzender des Ausschusses) und im Übrigen 50 Tsd. € pro Ausschuss gezahlt. Mitgliedschaften in mehr als zwei Ausschüssen werden nicht gesondert vergütet. In diesem Fall werden die beiden Funktionen in den Ausschüssen vergütet, auf welche die höchste feste Vergütung pro Geschäftsjahr entfällt. 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).

Die Vergütung und Sitzungsgeldpauschalen sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

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

### **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 eine von der Porsche AG in ihrem Interesse in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Unternehmensorgane (Directors and Officers Insurance) einbezogen.

### **IV. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 AMTIERENDEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDER**

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Porsche AG und die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023. 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 2023 faktisch zugeflossenen Beträge ab, das heißt die Vergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 gezahlt wird, unabhängig vom Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung		Tätigkeit in Ausschüssen	
	€	%	€	%
Dr. Wolfgang Porsche (Vorsitzender)	260.000	70,5	100.000	27,1
Jordana Vogiatzi <sup>3</sup> (Stv. Vorsitzende)	195.000	76,8	50.000	19,7
Dr. Arno Antlitz <sup>1</sup>	0		0	
Ibrahim Aslan	130.000	93,5	0	0,0
Harald Buck	130.000	54,4	100.000	41,8
Dr. Christian Dahlheim <sup>2</sup>	0	0,0	100.000	100,0
Micaela le Di Divelec Lemmi	130.000	68,8	50.000	26,5
Melissa Di Donato Roos	130.000	93,5	0	0,0
Wolfgang von Dühren	130.000	93,5	0	0,0
Akan Isik	130.000	93,5	0	0,0
Nora Leser	130.000	68,8	50.000	26,5
Knut Lofski <sup>3</sup>	130.000	93,5	0	0,0
Dr. Hans Michel Piëch	130.000	93,5	0	0,0
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	130.000	68,8	50.000	26,5
Hans Dieter Pötsch	130.000	93,5	0	0,0
Vera Schalwig	130.000	93,5	0	0,0
Stefan Schaumburg	130.000	93,5	0	0,0
Carsten Schumacher	130.000	54,4	100.000	41,8
Dr. Hans Peter Schützinger <sup>1</sup>	0		0	
Hauke Stars <sup>1</sup>	0		0	
<b>Gesamt</b>	<b>2.275.000</b>	<b>75,4</b>	<b>600.000</b>	<b>19,9</b>

<sup>1</sup> Diese Aufsichtsratsmitglieder haben vollständig auf die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 verzichtet.

<sup>2</sup> Diese Aufsichtsratsmitglieder haben teilweise auf die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 verzichtet.

<sup>3</sup> Auf die Vergütung für die Aufsichtsrats­tätigkeit im Aufsichtsrat der Porsche Leipzig GmbH wurde verzichtet.

	Sitzungsgeldpauschale		Gesamtvergütung		Vergütung aus anderen Konzernmandaten
	€	%	€	%	
	9.000	2,4	369.000	100,0	-
	9.000	3,5	254.000	100,0	0
	0		0		-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	3,8	239.000	100,0	-
	0	0,0	100.000	100,0	-
	9.000	4,8	189.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	4,8	189.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	0
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	4,8	189.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	6,5	139.000	100,0	-
	9.000	3,8	239.000	100,0	-
	0		0		-
	0		0		-
	<b>144.000</b>	<b>4,8</b>	<b>3.019.000</b>	<b>100,0</b>	-

## 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), 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	Jährliche Veränderung
%	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup></b>		
<b>Aktive Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Dr. Wolfgang Porsche (Vorsitzender)	126,6	287,7
Jordana Vogiatzi (Stv. Vorsitzende)	37,1	53,2
Dr. Arno Antlitz	–	–
Ibrahim Aslan	1.303,8	–
Harald Buck	35,8	45,6
Dr. Christian Dahlheim	252,7	–
Micaela le Divelec Lemmi	265,0	–
Melissa Di Donato	265,0	–
Wolfgang von Dühren	4,1	37,9
Akan Isik	4,1	37,9
Nora Leser	31,0	75,9
Knut Lofski	4,1	37,9
Dr. Hans Michel Piëch	61,8	104,6
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	123,3	464,2
Hans Dieter Pötsch	162,6	–
Vera Schalwig	4,1	387,5
Stefan Schaumburg	6,5	59,7
Carsten Schumacher	35,8	38,7
Dr. Hans Peter Schützinger	-100,0	–
Hauke Stars	–	–
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Operative Umsatzrendite Porsche AG Konzern (ROS)	0,0	12,5
EBITDA-Marge Segment Automobile	2,0	2,9
Jahresüberschuss Porsche AG (HGB) <sup>2</sup>	71,9	114,2
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung PAG	-13,7	9,1

<sup>1</sup> „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.

<sup>2</sup> Im Jahr 2022 vor Ergebnisabführung.

Für den Vorstand:

28. Februar 2024

**Dr. Oliver Blume**  
Vorstandsvorsitzender

**Lutz Meschke**  
Stellvertretender  
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:

28. Februar 2024

**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 bis zum 31. Dezember 2023 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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

pfllichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 bis zum 31. Dezember 2023 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 diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

(<http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Stuttgart, 28. Februar 2024

EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Matschiok**  
Wirtschaftsprüfer

**Orlov**  
Wirtschaftsprüfer

**HERAUSGEBER**

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

D-70435 Stuttgart

Tel. +49 711 911-0