

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche Automobil Holding SE

Vorlage für die Hauptversammlung 2025

1. Leitlinien des Vergütungssystems

Strategisches Ziel der Porsche Automobil Holding SE (**Porsche SE**) als Holding ist es, durch Investitionen in und Entwicklung von Beteiligungen Wert für ihre Aktionäre zu schaffen. Auch das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll diese strategische Zielsetzung durch gezielte individuelle Incentivierung der Vorstandsmitglieder und Harmonisierung der Interessen zwischen Vorstand und Aktionären fördern. Zudem sollen durch das Vergütungssystem Anreize für eine nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit eine positive Unternehmensentwicklung geschaffen werden. Insbesondere sollen im Rahmen der Zielsetzungen für die Vorstände neben finanziellen auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg gleichsam essentiell sind, berücksichtigt werden. Im Rahmen der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden insbesondere Aspekte aus den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) berücksichtigt, die die Unternehmensstrategie der Porsche SE fördern. Mittels individueller Ziele soll der Beitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur wettbewerbsfähigen und kapitalmarktgerechten Positionierung der Porsche SE definiert und nachgehalten werden. Unter anderem soll dadurch gewährleistet werden, dass die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und dem jeweiligen Verantwortungsbereich angemessen vergütet werden.

Das Vergütungssystem soll sich dabei an folgenden Leitlinien orientieren:

- Förderung der Porsche SE als ertragsstarke und wettbewerbsfähige Holding
- Horizontale Kompatibilität: Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütungen in Relation zu vergleichbaren Konzernen und Holdinggesellschaften
- Vertikale Kompatibilität: Berücksichtigung des Abstands der Vorstandsvergütungen zur Vergütung der ersten Führungsebene und der relevanten Gesamtbelegschaft (hierzu näher unter Ziffer 2.3).

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems wurden vereinzelte Vergütungs- bzw. Beschäftigungsbedingungen von Mitarbeitern der Porsche SE berücksichtigt. So wurde die arbeitgeberfinanzierte, leistungsorientierte Leistungszusage für neue Vorstandsmitglieder (s.u. unter Ziff. 4.1 „Leistungen zur Altersversorgung“) auf der Grundlage bestimmter Parameter (Garantieverzinsung, Versorgungsfälle, Hinterbliebenenversorgung) der geltenden Entgeltumwandlungsmöglichkeit für berechnete Führungskräfte entwickelt. Darüber hinaus soll auch ein teilweiser Gleichlauf von einzelnen Beschäftigungsbedingungen zwischen Vorstandsmitgliedern und erster Führungsebene (= Mitarbeiter auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Porsche SE) hergestellt werden, so hinsichtlich der Anzahl der jährlichen Urlaubstage, der wesentlichen Bedingungen der jeweils einschlägigen Fahrzeugregelung sowie hinsichtlich der Gewährung von bestimmten Vergünstigungen/Leistungen (in geringfügigem Umfang), wie sie auch der ersten Führungsebene von Zeit zu Zeit als Nebenleistung gewährt werden. Im Übrigen sieht das Vergütungssystem vor, dass die Festsetzung der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung eines Vertikalvergleichs zur Vergütung der ersten Führungsebene und zur relevanten Gesamtbelegschaft

erfolgt (siehe näher hierzu unter Ziff. 2.3). Darüber hinaus erfolgt bei der Festsetzung des Vergütungssystems keine Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Porsche SE.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

2.1 Festsetzung und Umsetzung des Systems

Das System zur Vorstandsvergütung wird gemäß §§ 87a Abs. 1, 107 Abs. 3 S. 7 Aktiengesetz (**AktG**) vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat wird hierbei durch den Präsidialausschuss unterstützt, der Vorschläge und Empfehlungen zur Struktur und Weiterentwicklung des Vergütungssystems erarbeitet. Dabei kann bei Bedarf auf externe Berater zurückgegriffen werden. Im Rahmen der Mandatierung von Vergütungsberatern wird insbesondere auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte gelten die Anforderungen des Aktiengesetzes sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung (**DCGK 2022**) auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie aller Ausschüsse sind verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitzuteilen. In diesem Fall sind die betroffenen Personen bei Entscheidungen zu den konfliktbehafteten Punkten nicht zu beteiligen.

Der Aufsichtsrat der Porsche SE hat am 20. März 2025 beschlossen, das Vergütungssystem mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 anzupassen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene angepasste Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Anpassungen betreffen insbesondere das finanzielle Kriterium des Multiplikators in der variablen Vergütung und das zusätzliche Leistungskriterium des Langfristigen Bonus (LTI). Darüber hinaus werden die Anteile der Fixvergütung und variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung geringfügig angepasst und für den Sonderbonus anstelle einer Auszahlungshürde ein zusätzliches Leistungskriterium entsprechend dem LTI eingeführt.

Das angepasste Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Porsche SE gilt nach Vorlage in der Hauptversammlung 2025 rückwirkend ab dem 1. Januar 2025. Die zum Zeitpunkt des Beschlusses dieses Vergütungssystems mit Vorstandsmitgliedern geschlossenen Verträge gelten unberührt bis zu einer etwaigen Verlängerung fort. Die bereits zwischen dem Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2025 sollen in Übereinstimmung mit dem weiterentwickelten Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Porsche SE angepasst werden.

2.2 Regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird regelmäßig in Bezug auf Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedürfnisse vom Aufsichtsrat – gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlungen des Präsidialausschusses – geprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung die Billigung versagen, wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung gebracht.

Das angepasste Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II; BGBL. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK 2022.

2.3 Festsetzung der Vergütungshöhen

Der Aufsichtsrat legt auf Basis und im Einklang mit dem Vergütungssystem die Höhe der konkreten Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Bemessungsgrundlagen bzw. Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Angemessenheit der Vergütung wird insbesondere vor dem Hintergrund der Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie der Lage der Gesellschaft beurteilt. Außerdem wird darauf geachtet, dass die Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. In Bezug auf die Üblichkeit wird sowohl die horizontale Kompatibilität zu Vergleichsunternehmen, als auch die vertikale Kompatibilität zu den Vergütungsstrukturen innerhalb der Porsche SE berücksichtigt.

Die Vergleichsgruppe (sog. **Peer-Group**) für die Beurteilung der Marktüblichkeit wird dabei mit Blick auf die Kriterien Marktkapitalisierung, Bilanzsumme, Unternehmenssitz und Vergleichbarkeit der Branche bestimmt. Zu diesem Zweck werden zum einen mit Blick insbesondere auf die Marktkapitalisierung Vergleichsunternehmen, die im DAX gelistet sind (DAX-Peergroup), sowie zum anderen mit Blick auf die Branche Beteiligungsmanagement ausgewählte Beteiligungsholding-Gesellschaften (Holding-Peergroup) herangezogen. Mit Blick auf die vorgenannten Kriterien werden dabei für Zwecke der DAX-Peergroup regelmäßig der DAX 40 und für Zwecke der Holding-Peergroup ausgewählte Beteiligungsholding-Gesellschaften mit Sitz in Westeuropa herangezogen.

Im Rahmen des **Vertikalvergleichs** wird der Abstand der Vorstandsvergütung (i) zur Vergütung der ersten Führungsebene und (ii) auch zur Vergütung der relevanten Gesamtbelegschaft berücksichtigt, jeweils auch unter Berücksichtigung der Vergütungsentwicklung im zeitlichen Verlauf. Als relevante Gesamtbelegschaft wird für Zwecke des Vertikalvergleichs die gesamte Belegschaft der Porsche SE unterhalb des Vorstands, d.h. einschließlich der ersten Führungsebene, (jedoch ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften) herangezogen (die „relevante Gesamtbelegschaft“).

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion sowohl bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe als auch der Vergütungsstruktur entsprechend zu berücksichtigen. Das System sieht vor, dass eine funktionspezifische Differenzierung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats anhand der Kriterien Marktgegebenheiten, Erfahrung des Vorstandsmitglieds, verantwortetes Vorstandsressort und zeitlicher Leistungsumfang für die Vorstandstätigkeit erfolgt.

3. Bestandteile, Struktur und Begrenzung der Gesamtvergütung des Vorstands

3.1 Bestandteile der Gesamtvergütung

Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Vergütungsstruktur, die sich aus festen (d.h. erfolgsunabhängigen – nachfolgend auch **Fixvergütung**) und variablen (d.h. erfolgsabhängigen – nachfolgend **variable Vergütung**) Bestandteilen zusammensetzt, deren Summe jeweils die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds bildet.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung (d.h. bei 100 % Zielerreichung) können sich bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern u.a. mit Blick auf das Ressort, die Verantwortung und Aufgaben der jeweiligen Vorstandsmitglieder sowie den zeitlichen Leistungsumfang unter Berücksichtigung etwaiger Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder unterscheiden.

Die Fixvergütung setzt sich aus dem Festgehalt sowie Sach- und sonstigen Bezügen (sog. **Nebenleistungen**) und Leistungen zur Altersversorgung zusammen. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus einem Bonus, welcher sich in einen kurzfristigen Bonus („**STI**“) und einen langfristigen Bonus mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („**LTI**“) aufteilt. In manchen Jahren kann zusätzlich ein Sonderbonus ausgelobt werden, der dann ebenfalls in eine kurzfristige und langfristige Komponente aufgeteilt wird.

3.2 Überblick über die Vergütung

Das Vergütungssystem im Überblick

	<u>Vergütungs-</u> <u>komponente</u>	<u>Zweck</u>	<u>Vertragliche Gestaltung</u>
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sicherung eines angemessenen Einkommens ▶ Berücksichtigung Ressort/Aufgaben des Vorstandsmitglieds ▶ Berücksichtigung Umfang der Leistungserbringung 	▶ Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	▶ Kostenübernahme/ Nachteilsausgleich	▶ Sach- und sonstige Bezüge, die im Wesentlichen grundsätzlich beinhalten: Private Inanspruchnahme von Dienstwagen; Möglichkeit, weitere Firmenfahrzeuge entsprechend den für die erste Führungsebene geltenden Konditionen gegen ein vergünstigtes Nutzungsentgelt privat zu verwenden; Gewährung von Versicherungen (Unfallversicherung, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherung); Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Sterbegeld; Abschluss einer D&O-Versicherung; nach gesonderter Entscheidung des Aufsichtsrats auch Übernahme von Kosten für Reisen (inkl. Charter-Flugkosten) zum und vom Sitz der Porsche SE und Unterbringungs-/Verpflegungskosten am Sitz der

Das Vergütungssystem im Überblick

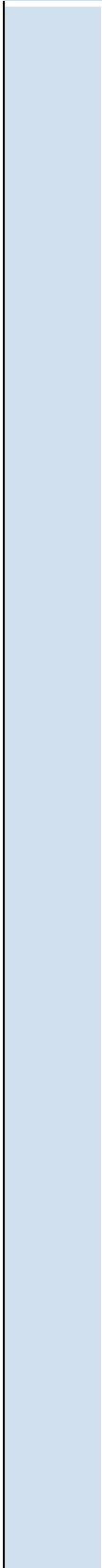
Vergütungs- komponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
		Porsche SE; bestimmte Vergünstigungen bzw. Leistungen in geringfügigem Umfang, wie sie auch der ersten Führungsebene von Zeit zu Zeit gewährt werden. Die konkreten Nebenleistungen und die konkrete Höhe können (insbesondere in Abhängigkeit vom Bestehen von Nebentätigkeiten und dem Zuständigkeitsressort) zwischen den Vorstandsmitgliedern variieren
Leistungen zur Altersversorgung	▶ Aufbau Altersvorsorge	<p>▶ Unterschiedliche Ausgestaltung der Versorgungszusage je nach Zeitpunkt des Eintritts in das Vorstandsamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Teilweise wird keine betriebliche Altersversorgung gewährt (so für den derzeitigen Vorstandsvorsitzenden, was auch im Fall einer etwaigen Verlängerung so fortgesetzt werden soll) ○ Ein Vorstandsmitglied erhält (für den Fall einer Verlängerung weiterhin) aus Bestandsschutzgründen eine gehaltsbezogene Ruhegeldzusage mit einem Pensionsanspruch in Höhe von 25 % eines bestimmten Anteils des jährlichen Festgehalts, wobei der Prozentwert jährlich um 1 % bis auf maximal 40 % steigt ○ Die übrigen bzw. etwaige zukünftige Vorstandsmitglieder erhalten eine Direktzusage in Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage mit einem bestimmten jährlichen Versorgungsbeitrag und einer Garantieverzinsung
Erfolgsabhängige Komponenten	STI	<p>▶ Fokus auf jährlicher Zielerreichung</p> <p>Typ</p>
		▶ Bonus (Auszahlung in bar)
		▶ Bemessungszeitraum
		▶ Geschäftsjahr
	Zielerreichung / Bonus-Cap	<p>▶ Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % möglich</p> <p>▶ Variable Vergütung erst ab 50 % Gesamtziel-erreichungsgrad</p> <p>▶ Auszahlung max. 150 % des Zielwertes (Bonus-Cap), vor etwaigen Anpassungen wegen außergewöhnlicher Entwicklungen, s.u.: „Sonderanpassungsfaktor“</p>

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungs- komponente

Zweck

Vertragliche Gestaltung



bei außergewöhnlichen Entwicklungen“

Leistungskriterien

▶ Individuelle Leistungsziele der Porsche SE, die jährlich festgelegt werden; darunter mindestens ein individuelles Leistungsziel aus den Bereichen Environment, Social oder Governance (ESG)

Darüber hinaus werden über die Festlegung eines

Multiplikators berücksichtigt:

▶ vom Aufsichtsrat festgelegte finanzielle Unternehmenskennzahl und ggf. zusätzlich festgelegte finanzielle Unternehmenskennzahlen (z.B. das angepasste Konzernergebnis nach Steuern im Vergleich zum prognostizierten angepassten Konzernergebnis nach Steuern). Der Aufsichtsrat kann die jeweils festgelegten Unternehmenskennzahlen nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Unternehmenskennzahlen haben.

▶ allgemeine Leistung des Vorstandsmitglieds; soweit nicht in den individuellen jährlichen Leistungszielen für ein Jahr erfasst, erfolgt dabei eine Leistungsbewertung, die auch Leistungen in den Bereichen Environment, Social und Governance einschließt

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungs- komponente

Zweck

Vertragliche Gestaltung

Erfolgsabhängige Komponenten

		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Drei Monate nach Abschluss des bonus-relevanten Geschäftsjahres, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird
LTI	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Absicherung nachhaltiger finanzieller Unternehmenserfolg 	Typ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bonus (Auszahlung in bar)
		Bemessungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Drei Jahre
		Zielerreichung / Bonus-Cap	<p>Entsprechend STI:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % möglich ▶ Variable Vergütung erst ab 50 % Gesamtziel-erreichungsgrad ▶ Auszahlung max. 150 % des Zielwertes (Bonus-Cap), vor etwaigen Anpassungen wegen außergewöhnlicher Entwicklungen, s.u.: „Sonderanpassungsfaktor bei außergewöhnlichen Entwicklungen“
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wie kurzfristiger Bonus ▶ Zusätzliches Leistungskriterium: eine oder mehrere vom Aufsichtsrat festgelegte Kennzahlen oder Zielgrößen, von deren Entwicklung während des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraumes oder Erfüllung im Zeitpunkt des Ablaufs des zweiten Geschäftsjahres, das auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgt, (kumulativ oder alternativ) die Höhe der Auszahlung abhängig ist. Der Aufsichtsrat kann die

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungs- komponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Erfolgsabhängige Komponenten		<p>jeweils festgelegten Kennzahlen oder Zielgrößen nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Kennzahlen oder Zielgrößen haben.</p> <p>▶ Malus-Betrachtung (s.u.) während des gesamten dreijährigen Bemessungszeitraums</p>
		<p>Auszahlung ▶ Zwei Jahre nach Fälligkeit des STI für das jeweilige bonusrelevante Geschäftsjahr, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird</p>
	<p>Ggf. Sonderanpassungs-faktor für Bonus (STI und LTI) im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen</p>	<p>Ermöglichung der Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen, die in den Leistungskriterien nicht hinreichend erfasst sind, durch Herabsetzung oder Erhöhung des ermittelten Bonus (STI und LTI-Komponente) um bis zu 20 % nach Ermessen des Aufsichtsrats</p>
<p>Sonderbonus</p>	<p>▶ Incentivierung und Entlohnung besonderer zusätzlicher Leistungen bei außergewöhnlichen Umständen/Sonderprojekten</p>	<p>Typ ▶ Barbonus</p> <p>Bemessungszeitraum Analog STI/LTI:</p>

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungs- komponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 40 % des Zielwerts: Geschäftsjahr ▶ 60 % des Zielwerts: drei Jahre
	Zielerreichung	▶ Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % möglich
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Spezifische auf die Sondersituation/das Sonderprojekt bezogene Ziele, die in gesonderter Zielvereinbarung festgelegt werden ▶ Zusätzliches Leistungskriterium bestehend aus einer oder mehreren Kennzahlen oder Zielgrößen für den langfristigen Sonderbonusanteil entsprechend LTI, das ebenfalls in gesonderter Zielvereinbarung festgelegt wird
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 40 % als Kurzfrist- komponente des Sonderbonus ent- sprechend STI: drei Monate nach Abschluss des sonderbonusrelevanten Geschäftsjahres, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsrats- sitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird ▶ 60 % als Langfrist- komponente des Sonderbonus ent- sprechend LTI: zwei Jahre nach Fälligkeit der Kurzfristkomponente des Sonderbonus, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsrats- sitzung folgt, in der der

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungs- komponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
		Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird
Sonstige Vergütungsregelungen	Malus und Clawback <ul style="list-style-type: none"> ▶ Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Teilweise oder vollständige Reduzierung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen, innerhalb deren Bemessungsperiode (d.h. für LTI und Sonderbonus einschließlich des jeweiligen zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung oder ein Verstoß gegen wesentliche Handlungsgrundsätze interner Richtlinien erfolgt, nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ▶ Bei Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund wirksamer gesellschaftsseitiger außerordentlicher Kündigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund Entfallen von noch nicht zur Auszahlung gelangten variablen Vergütungsbestandteilen für diejenigen Geschäftsjahre, in denen die für die Kündigung relevante Pflichtverletzung erfolgt ist ▶ Wenn variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z.B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, festgesetzt oder ausgezahlt wurden, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile entsprechend der Korrektur zurückfordern
	Maximalvergütung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Festlegung einer betragsmäßigen Obergrenze für die Gesamtvergütung, die dem Vorstand für ein Geschäftsjahr zugesagt wird, auch wenn die Auszahlung des jeweils zugesagten Vergütungsbestandteils erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt ▶ Auszahlungen in unangemessener Höhe werden vermieden 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Maximalvergütung unter diesem Vergütungssystem wird für den Gesamtvorstand auf insgesamt EUR 24 Mio. für die für ein Geschäftsjahr zugesagte Gesamtvergütung festgelegt
	Abfindungs-Cap <ul style="list-style-type: none"> ▶ Begrenzung unangemessen hoher Abfindungen bei (vorzeitiger) Vertragsbeendigung (Abfindungs-Cap) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Begrenzung von etwaigen Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung auf den Wert von max. zwei Jahresvergütungen bzw. die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags

3.3 Struktur der Gesamtvergütung

In der Zielvergütungsstruktur (d.h. bei 100 % Zielerreichung in Bezug auf STI und LTI) überwiegen grundsätzlich die festen Vergütungsbestandteile (d.h. Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage) an der Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds¹.

Zahlungen, die nicht der Vergütung der Vorstandstätigkeit dienen, wie z.B. Abfindungszahlungen oder Vergütungsleistungen für Tätigkeiten außerhalb des Porsche SE Konzerns im aktienrechtlichen Sinne, oder Karenzentschädigungszahlungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots fließen dabei nicht in die Zielvergütung ein.

Unter den variablen Vergütungsbestandteilen überwiegt in der Zielvergütungsstruktur stets der Anteil der langfristig orientierten variablen Komponente.

Der Anteil der Fixvergütung an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (d.h. einschließlich Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung² und bei einer Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung, aber ohne Berücksichtigung eines etwaigen Sonderbonus) beträgt je nach Vorstandsmitglied zwischen etwa 70 % und 50 %, während die variable Vergütungskomponente zwischen etwa 30 % und 50 % an der Gesamtzielvergütung ausmacht.

Sofern zusätzlich ein Sonderbonus ausgelobt wird, verschieben sich die relativen Anteile der festen und variablen Bestandteile an der Gesamtzielvergütung: Der Anteil der Fixvergütung an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (inklusive des Ziel-Sonderbonus, d.h. bei unterstellter Zielerreichung auch für den Sonderbonus von 100 %) beträgt dann je nach Vorstandsmitglied zwischen etwa 60 % und 40 %, während der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile (inklusive Ziel-Sonderbonus) dann zwischen etwa 40 % und 60 % an der Gesamtzielvergütung (inklusive Ziel-Sonderbonus) ausmacht.

Die Bandbreite der relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder folgt u.a. aus den zusätzlichen Nebenleistungen für einzelne Vorstandsmitglieder und auch den möglichen starken Schwankungen in Bezug auf die Bewertung der Nebenleistungen, die für Zwecke der relativen Anteile mit einem pauschalierten Betrag auf Basis von Erfahrungswerten mit einem geringfügigen Zuschlag angesetzt wurden. Insbesondere ist der Aufsichtsrat berechtigt, einzelnen Vorstandsmitgliedern aufgrund einer gesonderten Vereinbarung zu gestatten, zur Erfüllung ihrer Aufgaben auf Kosten der Porsche SE für die An- und Abreise zum und vom Sitz der Porsche SE Charter-Flüge zu nutzen. Außerdem kann die Porsche SE für Vorstandsmitglieder die Kosten für Unterbringung und Verpflegung für den Aufenthalt am Sitz der Porsche SE am Tag vor oder nach dem dienstlich veranlassten Aufenthalt am Sitz der Porsche SE tragen.

Darüber hinaus können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Bewertung der Nebenleistungen (welche für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Gesamtzielvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte mit einem geringfügigen Zuschlag angesetzt wurden) und des Altersversorgungsaufwands ergeben.

¹ Ohne Berücksichtigung eines etwaigen Sonderbonus.

² Berücksichtigt mit dem Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19.

3.4 Maximalvergütung

Unter Berücksichtigung der Neufassung des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von EUR 24 Mio. für ein Jahr festgelegt.

Diese Maximalvergütung bildet den Wert ab, welcher dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für ein Geschäftsjahr maximal gemäß diesem Vergütungssystem zugesagt werden darf, auch wenn die Auszahlung einzelner Vergütungsbestandteile erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Die Maximalvergütung schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile (d.h. einschließlich etwaiger Sonderboni oder Bonusanpassungen aufgrund außerordentlicher Entwicklungen) mit ein. Zahlungen, die nicht der Vergütung der Vorstandstätigkeit dienen, wie z.B. Abfindungszahlungen oder Vergütungsleistungen für Tätigkeiten außerhalb des Porsche SE Konzerns im aktienrechtlichen Sinne, oder Karenzenschädigungszahlungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind nicht von der Maximalvergütung erfasst. Die Höhe der Maximalvergütung setzt sich daher unter Berücksichtigung des Festgehalts, der für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagten und im Folgejahr ausgezahlten einjährigen variablen Vergütung (STI), der für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagten und im dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahr ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI), etwaiger für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagter Sonderboni unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, sämtlicher Nebenleistungen sowie des Dienstzeitaufwands für Altersversorgungsleistungen zusammen. Zudem ist bei der Festlegung der Maximalvergütung u.a. mit Blick auf mögliche zukünftige strukturelle Veränderungen im Vorstand (z.B. Vergrößerung des Vorstands, Aufstockung des zeitlichen Leistungsumfangs der derzeitigen Vorstandsmitglieder) ein entsprechender Puffer berücksichtigt worden. Die festgelegte Maximalvergütung ist daher nicht stets deckungsgleich mit der Summe der maximal erreichbaren Bezüge unter den jeweils geltenden Dienstverträgen.

Die Maximalvergütung trifft keine Aussage dazu, ob die im Einzelnen konkret festgelegte Individualvergütung angemessen ist, und entbindet den Aufsichtsrat nicht von einer entsprechenden Prüfung bei der individuellen Vergütungsfestsetzung. Darüber hinaus stellt die Maximalvergütung auch kein jährlich zu verteilendes Budget dar, sondern bildet eine kollektive Obergrenze, die vom Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten werden darf.

4. Vergütungselemente im Detail

4.1 Feste, erfolgsunabhängige Vergütung (Fixvergütung)

Die Fixvergütung besteht aus dem Festgehalt, Nebenleistungen sowie grundsätzlich auch Leistungen zur Altersversorgung.

Hintergrund einer festen und damit erfolgsunabhängigen Vergütung ist es, den Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes Grundeinkommen zu gewähren. Ein solches Grundeinkommen reduziert nach Ansicht des Aufsichtsrats die Wahrscheinlichkeit, dass Vorstandsmitglieder aus Sicht der Gesellschaft unangemessene Risiken eingehen.

Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe, auf das gesamte Jahr bezogene Barvergütung, welche in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die Höhe des jeweiligen Festgehalts variiert dabei in Abhängigkeit

von dem individuellen Verantwortungsbereich, dem individuellen Erfahrungshintergrund sowie den allgemeinen Marktverhältnissen in Bezug auf das vom Vorstandsmitglied vertretene Ressort und unter Berücksichtigung des zeitlichen Leistungsumfangs mit Blick auf etwaige bestehende Nebentätigkeiten.

Nebenleistungen

Darüber hinaus erhält jedes Vorstandsmitglied Sach- und sonstige Bezüge (sog. Nebenleistungen). Als Nebenleistungen werden im Wesentlichen die folgenden Leistungen gewährt:

- Jedem Vorstandsmitglied wird in der Regel ein Dienstwagen aus der Porsche-Serienproduktion zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann. Eine Fahrzeugregelung kann entfallen, wenn das Vorstandsmitglied aufgrund einer Nebentätigkeit bei einem Drittunternehmen bereits Anspruch auf ein Dienstfahrzeug hat.
- Jedes Vorstandsmitglied hat zudem die Möglichkeit, weitere Firmenfahrzeuge entsprechend den für die erste Führungsebene geltenden Konditionen gegen ein vergünstigtes Nutzungsentgelt privat zu verwenden.
- Jedes Vorstandsmitglied ist in den Versicherungsschutz der von der Porsche SE abgeschlossenen Straf-Rechtsschutzversicherung und D&O-Versicherung einbezogen, außerdem in den Versicherungsschutz der von der Porsche SE abgeschlossenen Gruppenunfall-Versicherung, soweit nicht bereits aufgrund einer Nebentätigkeit des Vorstandsmitglieds für ein Drittunternehmen eine Unfallversicherung besteht.
- Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch nur, sofern das Vorstandsmitglied nicht aufgrund einer Doppelanstellung bereits einen entsprechenden Zuschuss aus einem anderen Vertragsverhältnis erhält.
- Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Fortzahlung seiner Bezüge im Krankheitsfall für längstens 12 Monate. Im Todesfall besteht ein Anspruch der Hinterbliebenen auf ein Sterbegeld in Höhe von 6 Monatsraten des Festgehalts.
- Die Vorstandsmitglieder erhalten gewisse Vergünstigungen bzw. Leistungen in geringfügigem Umfang, wie sie auch der ersten Führungsebene von Zeit zu Zeit gewährt werden.
- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, jedem Vorstandsmitglied aufgrund einer gesonderten Vereinbarung zu gestatten, zur Erfüllung seiner Aufgaben auf Kosten der Porsche SE per Charter-Flugzeug zum Sitz der Porsche SE an- und von dort wieder abzureisen.
- Die Porsche SE kann darüber hinaus die Kosten für Unterbringung und Verpflegung für den Aufenthalt am Sitz der Porsche SE am Tag vor oder nach einem dienstlich veranlassten Aufenthalt am Sitz der Porsche SE tragen.

Die Sach- und sonstigen Bezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, die Gewährung einzelner Leistungen und die konkrete Höhe können indes je nach Situation/Ressort des Vorstandsmitglieds (insbesondere abhängig von dem Vorliegen von Doppelmandaten/Nebentätigkeiten und dem Zuständigkeitsressort) variieren.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. die Möglichkeit zur privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte oder z.B. bei Neueintritten von Vorstandsmitgliedern die Übernahme von Kosten für einen Zweitwohnsitz am Dienort, gewähren.

Leistungen zur Altersversorgung

Die Altersversorgungsmodelle der Vorstandsmitglieder unterscheiden sich je nach Eintrittsdatum des Vorstandsmitglieds.

Zum Teil erhalten Vorstandsmitglieder aus historischen Gründen (auch im Falle einer etwaigen künftigen Verlängerung) keine betriebliche Altersversorgung von der Porsche SE (so der derzeitige Vorstandsvorsitzende).

Teilweise wird (auch im Falle einer etwaigen künftigen Verlängerung) aus Bestandsschutzgründen eine gehaltsbezogene Ruhegeldzusage gewährt, aus welcher ein Pensionsanspruch in Höhe von 25 % aus einem bestimmten Anteil des Festgehalts erwächst, wobei sich der prozentuale Anteil für jedes volle aktive Dienstjahr als Vorstandsmitglied um 1 % bis zu einem Maximum von 40 % erhöht. Der Ruhegehaltsfall tritt ein durch Beendigung des Vorstandsdienstvertrags bei oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder vor Vollendung des 65. Lebensjahres bei noch während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags eintretender dauernder Dienstunfähigkeit. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Eintritt einer Dienstunfähigkeit behält das Vorstandsmitglied seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang. Die Anwartschaft des Vorstandsmitglieds ist dabei jedoch bereits mit sofortiger Wirkung unverfallbar. Das Ruhegehalt wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen bezahlt. Im Todesfall erhält die Witwe/der Witwer des Vorstandsmitglieds ab dem Todeszeitpunkt eine Witwen-/Witwerrente von 60 % des Ruhegehalts, welches das Vorstandsmitglied am Todestage bezogen hat oder bezogen hätte, wenn sein Ruhegehalt nach den am Todestage bestehenden Verhältnissen wegen dauernder Dienstunfähigkeit festgesetzt worden wäre. Die ehelichen leiblichen Kinder des Vorstandsmitglieds haben im Fall des Todes des Vorstandsmitglieds Anspruch auf Waisenrente (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, darüber hinaus für die weitere Zeit der Schul- und Berufsbildung, allerdings maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres), die für jedes Kind 20 % des Ruhegehalts beträgt, welches das Vorstandsmitglied am Todestage bezogen hat oder bezogen hätte, wenn sein Ruhegehalt nach den am Todestage bestehenden Verhältnissen wegen dauernder Dienstunfähigkeit festgesetzt worden wäre. Die Witwen-/Witwer- und Waisenrenten können zusammen nicht mehr als 100 % des Ruhegehalts betragen.

Sonstige (zwei amtierende sowie neu eintretende) Vorstandsmitglieder erhalten eine Direktzusage in Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage. Auf dieser Grundlage stellt die Gesellschaft einen jährlichen vertraglich vereinbarten Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der in der Höhe von dem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds, seinen Aufgaben und Erfahrungen sowie von etwaigen Doppelanstellungen abhängig ist. Der Versorgungsbeitrag wird für jedes Jahr des Bestehens des Vorstandsdienstvertrags, längstens jedoch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt. Das am Ende des Vorjahres erreichte Versorgungskapital wird jährlich verzinst. Die Versorgungszusage erstreckt sich auf die drei Versorgungsfälle (i) Alter (Vollenden des 62. Lebensjahres), (ii) Erwerbsminderung (im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung, aber bezogen auf Tätigkeit als Vorstand, die voraussichtlich nicht weniger als sechs Monate andauert) und (iii) Tod. Ein Anspruch auf Versorgungsleistungen besteht nur für den Versorgungsfall, der zuerst

eintritt und setzt zudem voraus, dass das Anstellungsverhältnis beendet und das Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden ist. Anwartschaften aus der Leistungszusage aufgrund des Alters unterliegen grundsätzlich den gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) und werden damit nach drei Jahren unverfallbar; für Invalidität und Tod gilt abweichend hiervon hingegen eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit. Bei Eintreten eines Versorgungsfalles erhält das Vorstandsmitglied bzw. erhalten die Hinterbliebenen das Versorgungskapital als Einmalzahlung ausgezahlt.

Mögliche Einmalleistungen bei Vertragsbeginn

Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands einmalige Leistungen, z.B. zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten gewähren.

Entsprechende Einmalzahlungen fließen in die Maximalvergütung ein; bei Gewährung von derartigen Einmalzahlungen kann die Vergütungsstruktur für das entsprechende Jahr von den oben (unter Ziff. 3.3) dargestellten relativen Anteilen der festen und variablen Vergütungsbestandteile abweichen.

Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann für einzelne Vorstandsmitglieder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Karenzentschädigungszahlung vorsehen, die jedoch nicht in die Ziel- oder Maximalvergütung einfließt.

4.2 Variable, erfolgsabhängige Vergütung

Bonus

Den Vorstandsmitgliedern wird zusätzlich eine variable, erfolgsabhängige Vergütung in Form eines Leistungsbonus (Bonus) in Abhängigkeit von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Leistungsziele gewährt.

Der Bonus besteht aus einem kurzfristigen Bonus (STI) und einem langfristigen Bonus (LTI). Die Parameter für die beiden Komponenten sind überwiegend identisch. Der langfristige Bonus ist jedoch an zusätzliche langfristig orientierte Leistungskriterien geknüpft, von deren Erreichen die Höhe der Auszahlung abhängt.

Die Leistungsziele für den Bonus werden in individuellen Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern festgelegt. Die Zielvereinbarung wird jeweils vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Vorstand und Aufsichtsrat geschlossen und beinhaltet mehrere vom Aufsichtsrat festgelegte und aus der Geschäftsstrategie abgeleitete individuelle Leistungsziele, wie z.B. die Einhaltung von Budgetvorgaben, Identifikation von Beteiligungsmöglichkeiten, Förderung von ESG-Aspekten (z.B. Arbeitnehmerzufriedenheit und Compliance) oder sonstige ressortbezogene bzw. aufgabenspezifische Ziele, und deren Gewichtung zu einander.

Die individuellen Leistungsziele setzen sich dabei in erster Linie aus nichtfinanziellen Einzelzielen zusammen, können aber ggf. um ressort-/aufgabenbezogene finanzielle Leistungsziele ergänzt werden. Für jedes Vorstandsmitglied wird zur Förderung von ESG-Aspekten pro Geschäftsjahr

mindestens ein individuelles Leistungsziel aus den Bereichen Environment, Social oder Governance festgelegt (z.B. Arbeitnehmerbelange oder Compliance).

Neben den jährlich in der Zielvereinbarung festgelegten Leistungszielen fließt in die Ermittlung der Bonushöhe ein Ermessens-Multiplikator („**Multiplikator**“) ein. Den Multiplikator bestimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen auf der Grundlage einer Bewertung (i) der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft sowie (ii) der allgemeinen Leistung des Vorstandsmitglieds, soweit diese nicht bereits in den konkreten Einzelzielen der Zielvereinbarung erfasst sind; im Fall von ESG-Aspekten auch soweit diese bereits im Rahmen der individuellen Leistungsziele berücksichtigt wurden.

Die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft erfolgt dabei aufgrund einer Betrachtung einer vor Beginn des Geschäftsjahres in den Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgelegten finanziellen Unternehmenskennzahl (z.B. das angepasste Konzernergebnis nach Steuern im Vergleich zum prognostizierten angepassten Konzernergebnis nach Steuern). Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern in der Zielvereinbarung auch weitere Unternehmenskennzahlen für die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft festlegen. Die Unternehmenskennzahl und ggf. die weiteren Unternehmenskennzahlen werden für alle Vorstandsmitglieder für das jeweilige Geschäftsjahr einheitlich festgelegt. Die jeweils festgelegten Unternehmenskennzahlen kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Unternehmenskennzahlen haben.

Die Bewertung der allgemeinen Leistungen des Vorstandsmitglieds erfolgt in nachvollziehbarer Art und Weise aufgrund von Erwägungen, die nicht bereits in den Zielen der Zielvereinbarung erfasst sind. Kriterien für die Bewertung der allgemeinen Leistung eines Vorstandsmitglieds sind dabei insbesondere auch die Förderung von bestimmten vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Aspekten, auch soweit diese bereits im Rahmen der individuellen Leistungsziele berücksichtigt wurden.

Als Basis für die Bonusermittlung dient ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der eine Zielerreichung von 100 % zugrunde legt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Bonus ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt („**Bonus-Cap**“).

Die jeweilige Leistung eines Vorstandsmitglieds in Bezug auf die festgelegten Einzelziele der Zielvereinbarung und die korrespondierende Zielerreichung werden auf der Grundlage einer Skala mit Zielerreichungsgraden von 0 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 125 % und 150 % bewertet, wobei soweit möglich, eine Messbarkeit der Zielerreichung angestrebt wird. Soweit eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen ist, bestimmt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach pflichtgemäßem Ermessen. Soweit eine Beurteilung nach pflichtgemäßem Ermessen erfolgt, achtet der Aufsichtsrat auf eine nachvollziehbare Bewertung. Ein Überschreiten des Zielerreichungsgrads von 150 % ist nicht möglich.

Entsprechend der Gewichtung der einzelnen Leistungsziele zueinander wird aus den ermittelten einzelnen Zielerreichungsgraden ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt, auf dessen Grundlage mit Hilfe des Bonus-Zielbetrags ein Zwischenbetrag errechnet wird. Der so errechnete Zwischenbetrag wird mit dem festgelegten Multiplikator multipliziert. Der Multiplikator ist nach oben und unten begrenzt und kann zwischen 0,5 und 1,5 betragen. Er wird anhand der oben dargestellten Kriterien vom

Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt. Der mit dem Multiplikator multiplizierte Zwischenbetrag ergibt, begrenzt durch das Bonus-Cap, den Gesamtbonusbetrag:

$$\text{Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{vertraglicher Zielbonus (in EUR)} \times \text{Multiplikator} = \text{Gesamtbonusbetrag} \\ \text{(jedoch begrenzt durch Bonus-Cap)}$$

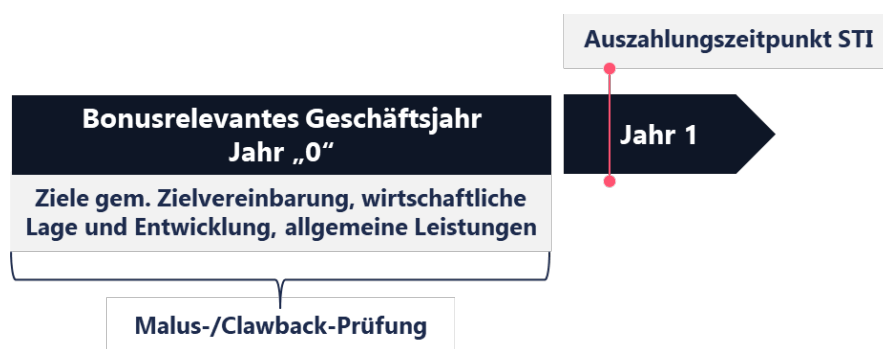
Sofern der Gesamtzielerreichungsgrad < 50 % beträgt, wird kein Bonus für das entsprechende Geschäftsjahr (weder STI- noch LTI-Komponente) gewährt.

Im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den ermittelten Gesamtbonusbetrag nach billigem Ermessen mittels Festlegung eines Sonderanpassungsfaktors von 0,8 -1,2 um bis zu 20 % erhöhen oder herabsetzen, wobei eine solche Erhöhung nicht mehr durch das Bonus-Cap begrenzt ist. Außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen in diesem Sinne sind Sondersituationen, die in den festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst sind. In Betracht kommen insbesondere untypisch weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Hingegen gelten normal schwankende Marktentwicklungen nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Herabsetzungsmöglichkeit gemäß § 87 Abs. 2 AktG bleibt daneben unberührt.

Die Zielerreichung sowie der Gesamtbonusbetrag werden in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des bonusrelevanten Geschäftsjahres festgestellt.

Kurzfristiger Bonus (STI)

Ein Anteil von 40 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet den kurzfristigen Bonus (STI), der vorbehaltlich etwaiger Malus- / Clawback-Tatbestände, drei Monate nach Abschluss des bonusrelevanten Geschäftsjahres, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird, zur Auszahlung kommt.



Langfristiger Bonus (LTI)

Ein Anteil von 60 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet den langfristigen Bonus (LTI), der nach Ablauf des bonusrelevanten Geschäftsjahres für weitere zwei Jahre zurückbehalten wird.

Er wird nach Ablauf des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums ausgezahlt, soweit nicht (i) etwaige Malus- / Clawback-Tatbestände während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des

zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) und/oder (ii) das vom Aufsichtsrat festgelegte zusätzliche Leistungskriterium zu einem Verfall oder einer Kürzung führen.

Der Aufsichtsrat legt für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags des LTI vor Beginn des bonusrelevanten Geschäftsjahres eine oder mehrere Kennzahlen oder Zielgrößen als zusätzliches Leistungskriterium fest:

- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, ein oder mehrere Leistungskriterien auszuwählen und dafür einen oder mehrere Zielwerte festzulegen, von deren Erreichung die Höhe der Auszahlung des LTI abhängig ist. Die Zielerreichung wird im Zeitpunkt des Ablaufs des zweiten, auf das bonusrelevanten Geschäftsjahrs folgenden Geschäftsjahres gemessen.

Beispiel: Positives angepasste Konzernergebnis nach Steuern in dem der Auszahlung vorausgehenden Geschäftsjahr. Ist dieses Ziel erreicht, wird der LTI ausgezahlt; ist dieses Ziel nicht erreicht, wird der LTI nicht ausgezahlt.

- Der Aufsichtsrat ist ebenso berechtigt, ein oder mehrere Leistungskriterien auszuwählen und gegebenenfalls ein oder mehrere Zielwerte festzulegen, von deren Entwicklung die Höhe der Auszahlung des LTI abhängig ist. Die Entwicklung wird während des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums gemessen.

Beispiel: Total Shareholder Return-Multiplikator (TSR-Multiplikator) der Porsche SE Aktie (Aktienkurs und Dividenden) während des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums, der nach oben auf den Wert 1,0 begrenzt ist. Der LTI wird mit dem TSR-Multiplikator multipliziert; in diesem Fall kann es zu einer Reduzierung des Auszahlungsbetrags kommen.

- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, mehrere zusätzliche Leistungskriterien zu kombinieren. Er hat dabei festzulegen, ob die zusätzlichen Leistungskriterien kumulativ oder alternativ bestehen.

Über das vom Aufsichtsrat gewählte zusätzliche Leistungskriterium und dessen Zielwerte wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Der Aufsichtsrat kann die jeweils festgelegten Kennzahlen oder Zielgrößen nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Kennzahlen oder Zielgrößen haben.

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag des LTI wird (vorbehaltlich Malus- / Clawback-Tatbeständen) zwei Jahre nach Fälligkeit des korrespondierenden STI zur Zahlung fällig, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird.



Sonderbonus

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen für Sonderthemen, die besondere Leistungen erfordern, für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr, oder bei unterjährig auftretenden Sonderthemen aufgrund außerordentlicher Entwicklungen auch unterjährig, einen Sonderbonus in Aussicht stellen.

In diesem Fall wird mit dem Vorstandsmitglied eine Sonderbonuszielvereinbarung geschlossen, in der ein Zielwert für den Sonderbonus sowie die maximale Höhe des Sonderbonusbetrags (bei max. 150 % Zielerreichung) als auch die Ziele, von deren Erreichung der Anspruch auf den Sonderbonus abhängig ist, festgelegt ist. Ein etwaiger Sonderbonus wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung vorbehaltlich Malus- und Clawback-Tatbeständen festgesetzt und ebenfalls in einen kurzfristigen Sonderbonusanteil von 40 % und einen langfristigen Sonderbonusanteil von 60 % aufgeteilt. Der kurzfristige Sonderbonusanteil kommt nach Ablauf des sonderbonusrelevanten Geschäftsjahres zur Auszahlung und wird zusammen mit dem STI für das Sonderbonusjahr fällig. Der langfristige Sonderbonusanteil kommt nach Ablauf des zweiten Geschäftsjahres, das auf das sonderbonusrelevante Geschäftsjahr folgt, zur Auszahlung. Für den langfristigen Sonderbonusanteil legt der Aufsichtsrat in entsprechender Anwendung der Regelungen für den LTI ein zusätzliches Leistungskriterium vor Beginn des sonderbonusrelevanten Geschäftsjahres in der Sonderbonuszielvereinbarung fest. Der Aufsichtsrat kann die jeweils festgelegten Kennzahlen oder Zielgrößen nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Kennzahlen oder Zielgrößen haben.

Der ermittelte Auszahlungsbetrag des langfristigen Sonderbonusanteils ist vorbehaltlich Malus- oder Clawback-Tatbeständen innerhalb der Sonderbonus-Bemessungsperiode zusammen mit dem LTI für das Sonderbonusjahr zur Zahlung fällig.

5. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der vertraglichen Regelungen unter bestimmten Umständen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile einzubehalten (Malus) oder diese – sofern bereits ausbezahlt – auch zurückzufordern (Clawback).

Im Falle eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder einen wesentlichen Handlungsgrundsatz einer von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinie kann der Aufsichtsrat diejenigen variablen Vergütungsbestandteile, innerhalb deren Bemessungsperiode (d.h. für den LTI einschließlich des jeweiligen zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) der Verstoß erfolgt ist, teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren.

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z.B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile entsprechend der Korrektur zurückfordern.

Sofern die in Rede stehenden variablen Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt wurden, kann der Aufsichtsrat diese in den vorstehend genannten Fällen binnen eines Rückforderungszeitraums von zwei Jahren teilweise oder vollständig zurückfordern. Der Rückforderungszeitraum beginnt für jeden variablen Vergütungsbestandteil mit seiner jeweiligen Auszahlung und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren nach diesem Zeitpunkt. Die Rückforderung bezieht sich auf den tatsächlich geleisteten Nettobetrag.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Porsche SE wird von der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nicht beeinträchtigt.

6. Drittvergütung

Vergütungen aus der Wahrnehmung konzerninterner Mandate (im Sinne des § 18 Abs. 1 AktG), insbesondere für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsämter, werden auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem angerechnet. Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem anzurechnen sind.

7. Vertragslaufzeiten und Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

7.1 Vertragslaufzeit und Bestelldauer

Die Vorstandsdiensverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode befristet geschlossen. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdiensverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (vgl. § 626 Abs. 1 BGB) besteht hingegen unberührt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG. Die Höchstdauer eines Vorstandsdiensvertrags für eine Bestellperiode liegt damit maximal bei fünf Jahren.

Der Vorstandsdiensvertrag endet automatisch vorzeitig, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, wenn die Amtsstellung des Vorstandsmitglieds aufgrund einer Umwandlung der Porsche SE erlischt. In diesem Fall endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf der sich aus § 622 Abs. 1 und 2 BGB ergebenden Kündigungsfrist, spätestens aber mit Ablauf der Befristung. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem umwandlungsbedingten Erlöschen der Amtsstellung des Vorstandsmitglieds.

Sofern während eines laufenden Geschäftsjahres ein Vorstandsmitglied ein- oder austritt, wird die Gesamtvergütung einschließlich des Bonus für das Geschäftsjahr des Ein- oder Austritts grundsätzlich pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr gewährt. Abweichend davon gilt für den Fall, dass das Anstellungsverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund wirksamer außerordentlicher Kündigung (§ 626 BGB) seitens der Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund endet, kein Anspruch auf die bisher noch nicht zur Auszahlung gelangten variablen Vergütungsbestandteile für diejenigen Geschäftsjahre, in denen die für die Kündigung relevante Pflichtverletzung erfolgt ist, besteht.

7.2 Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags (und der Vorstandstätigkeit) sind etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied maximal auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen beschränkt (Abfindungs-Cap), wobei die Zahlungen in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten dürfen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied.

Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf eine Karenzentschädigung angerechnet, die im Falle einer etwaigen Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu zahlen ist.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Porsche SE notwendig ist. Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrats auf vorherigen Vorschlag des Präsidialausschusses erfolgen. Insbesondere hat der Aufsichtsrat die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festzustellen.

Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden, eine Unternehmenskrise oder eine signifikant geänderte Zusammensetzung der Unternehmensgruppe in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Vorübergehende Abweichungen in diesem Sinne sind möglich in Bezug auf die Leistungskriterien für den Bonus (STI und LTI) und in Bezug auf die Gesamtmaximalvergütung sowie die Relation zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen und auch in Bezug auf die Gewährung außergewöhnlicher Nebenleistungen.

Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, verbleibt dem Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen innerhalb der Vertragslaufzeit der Vorstandsverträge die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.