

Vergütungsbericht und
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

2024

Vergütungsbericht

I. Einleitung

Der durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE („Porsche SE“ oder die „Gesellschaft“) aufgestellte Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Porsche SE und erläutert detailliert und individualisiert die im Berichtsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung. Als gewährte und geschuldete Vergütung werden die Beträge angegeben, die im Berichtszeitraum dem einzelnen Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied tatsächlich zugeflossen sind oder deren Zahlung fällig wurde. Zusätzlich wird für die Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2024 erdiente Vergütung ausgewiesen, welche auch Vergütungsbestandteile enthält, die im Berichtszeitraum weder zugeflossen noch fällig geworden sind. Der Bericht enthält weiterhin Angaben zu Leistungen, die den Mitgliedern des Vorstands für den Fall der regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind.

Die Angaben umfassen die Vergütung, die nach dem Vergütungssystem der Porsche SE den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für deren Organ-tätigkeit bei der Porsche SE gewährt und geschuldet wird. Diese umfasst auch Tätigkeiten bei der Porsche Beteiligung GmbH, der Porsche Zweite Beteiligung GmbH, der Porsche Dritte Beteiligung GmbH, der Porsche Vierte Beteiligung GmbH, der Porsche Fünfte

Beteiligung GmbH sowie der Porsche Sechste Beteiligung GmbH. Tätigkeiten von Organmitgliedern der Porsche SE im Volkswagen Konzern einschließlich der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG („Porsche AG“) fallen nicht darunter, weshalb Bezüge, die Organmitglieder der Porsche SE für Tätigkeiten im Volkswagen Konzern durch den Volkswagen Konzern erhalten, in den nachfolgenden Angaben nicht enthalten sind.

Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes („AktG“) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“). Die Währung lautet auf Euro („€“). Die Angaben erfolgen, sofern nicht anders vermerkt, in Tausend Euro (Tsd. €). Alle Beträge und Prozentangaben sind kaufmännisch gerundet. Dies kann bei der Addition zu Abweichungen führen. Die Vergleichswerte des Vorjahres werden neben den Werten des aktuellen Berichtszeitraums in Klammern dargestellt und wurden jeweils nach denselben Methoden bestimmt wie die Werte des aktuellen Berichtszeitraums.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung nach dem IDW Prüfungsstandard „Prüfung von Finanzaufstellungen oder deren Bestandteilen (IDW PS 490)“ durch die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, unterzogen.

II. Wesentliche Entwicklungen und Ereignisse im Geschäftsjahr 2024

1. Geschäftsverlauf und Entwicklung der maßgeblichen Leistungsindikatoren im Geschäftsjahr 2024

Die Porsche SE verfolgt das übergeordnete Ziel einer nachhaltigen Wertschaffung für ihre Aktionäre. Voraussetzung hierfür ist die Beteiligung an Unternehmen, die mittel- und langfristig zur Profitabilität des Porsche SE Konzerns beitragen sowie die Sicherstellung eines ausreichenden Liquiditätsspielraums.

Zur Verfolgung dieser Unternehmensziele stellten bislang das Konzernergebnis nach Steuern und die Konzern-Nettoverschuldung die maßgeblichen Steuerungsgrößen im Porsche SE Konzern dar. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 wurde das Steuerungssystem der Porsche SE weiterentwickelt. Für Steuerungszwecke wird anstelle des Konzernergebnisses nach Steuern fortan das angepasste Konzernergebnis nach Steuern verwendet (siehe Abschnitt „Änderungen im Steuerungs- und Kennzahlensystem im Berichtsjahr“ im zusammengefassten Konzernlagebericht 2024). In Bezug auf die Konzern-Nettoverschuldung kam es zu keinen Änderungen.

Die Nettoverschuldung des Porsche SE Konzerns ergibt sich definitionsgemäß aus den aus der Konzernbilanz abgeleiteten Finanzschulden abzüglich der flüssigen Mittel, Termingelder und Wertpapiere.

Die Nettoverschuldung des Porsche SE Konzerns reduzierte sich im Vergleich zum 31. Dezember 2023 auf 5.160 Mio. € (5.717 Mio. €).

Das angepasste Konzernergebnis nach Steuern leitet sich aus dem Konzernergebnis nach Steuern wie folgt ab:

Angepasstes Konzernergebnis nach Steuern	
Konzernergebnis nach Steuern	
- / +	Erträge/Aufwendungen aus Wertberichtigungen
-	Gewinne aus der Erfassung negativer Unterschiedsbeträge
- / +	Gewinne/Verluste aus der Veräußerung von Anteilen
- / +	Erträge/Aufwendungen aus latenten Steuereffekten infolge vorgenannter Sachverhalte
=	Angepasstes Konzernergebnis nach Steuern

in Bezug auf die Kernbeteiligungen

Das angepasste Ergebnis nach Steuern des Porsche SE Konzerns belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 3.151 Mio. € (5.074 Mio. €¹). Es entfällt wiederum in Höhe von 3.176 Mio. € (5.086 Mio. €¹) auf das Segment Kernbeteiligungen und in Höhe von minus 25 Mio. € (minus 12 Mio. €) auf das Segment Portfoliobeteiligungen.

¹ Die Vorjahreswerte wurden aufgrund einer Vorjahreskorrektur gem. IAS 8 auf Ebene des Volkswagen Konzerns angepasst.

Das Ergebnis nach Steuern des Porsche SE Konzerns belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf minus 20.017 Mio. € (5.074 Mio. €¹). Das Konzernergebnis nach Steuern ist im Berichtsjahr maßgeblich geprägt von den nicht zahlungswirksamen Wertberichtigungen der Beteiligungsbuchwerte an der Volkswagen AG in Höhe von minus 19.912 Mio. € sowie der Porsche AG in Höhe von minus 3.375 Mio. €. Auf die Wertberichtigungen entfallen gegenläufige Erträge aus latenten Steuern in Höhe von 119 Mio. €. Vor diesem Hintergrund wurde die Auszahlungshürde für den langfristigen Bonus 2022 („LTI 2022“) nicht erreicht. Mithin entfällt der LTI 2022 vollständig und es wird keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 erfolgen (vgl. hierzu Abschnitt „III. 6. Erdiente noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile des Vorstands“).

2. Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Im Berichtsjahr ergab sich keine Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands oder des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat der Porsche SE hat in seiner Sitzung am 14. März 2024 die Bestellung von Herrn Dr. Lattwein zum Vorstand für Finanzen und IT um weitere fünf Jahre bis zum 31. Januar 2030 verlängert. Des Weiteren verlängerte der Aufsichtsrat der Porsche SE mit Umlaufbeschluss am 19. Juli 2024 die Bestellung von Herrn Meschke zum Vorstand für Beteiligungsmanagement ebenfalls um weitere fünf Jahre bis zum 30. Juni 2030.

Die ordentliche Hauptversammlung der Porsche SE wählte am 11. Juni 2024 Herrn Prof. KR Ing. Wolf für eine weitere Amtszeit in den Aufsichtsrat.

3. Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung 2024

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Juni 2024 erfolgte die einstimmige Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023. Es folgten hieraus keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems, dessen Umsetzung oder der Art und Weise der Berichterstattung im Berichtszeitraum zu berücksichtigen waren.

4. Weiterentwicklung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Porsche SE hat im Verlauf des Geschäftsjahrs 2023 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Porsche SE fortentwickelt, das am 23. Juli 2021 einstimmig von der Hauptversammlung gebilligt worden war (das „Vergütungssystem 2021“). Am 4. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat das weiterentwickelte Vergütungssystem beschlossen („weiterentwickeltes Vergütungssystem“). Das weiterentwickelte Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 einstimmig gebilligt. Es findet rückwirkend zum 1. Januar 2024 Anwendung, wobei die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung mit Vorstandsmitgliedern geschlossenen Dienstverträge unberührt fortgelten. Die Änderungen des weiterentwickelten Vergütungssystems betreffen insbesondere die Regelungen von Nebenleistungen. Ferner werden Environment, Social und Governance („ESG“) Aspekte noch breiter im Rahmen der variablen Vergütung berücksichtigt. Zudem besteht die Möglichkeit der Bereinigung des Konzernergebnisses nach bzw. vor Steuern um Einzelsachverhalte im Zusammenhang mit der Festlegung des

¹ Die Vorjahreswerte wurden aufgrund einer Vorjahreskorrektur gem. IAS 8 auf Ebene des Volkswagen Konzerns angepasst.

Multiplikators bzw. der Auszahlungshürde (vgl. hierzu Abschnitt III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024“, Unterabschnitt „Variable Vergütung“). Im Übrigen wurden Klarstellungen bei der Maximalvergütung und der Bezeichnung des multiplikativen Faktors in der variablen Vergütung vorgenommen.

Die Gesamtbonusbeträge für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 wurden auf Grundlage des Vergütungssystems 2021 festgesetzt. Diese Gesamtbonusbeträge kamen oder kommen erst in den Geschäftsjahren 2024 bis 2026 zur Auszahlung. Ab dem Geschäftsjahr 2024 werden die Gesamtbonusbeträge auf Basis des weiterentwickelten Vergütungssystems festgesetzt. Die Grundsätze des weiterentwickelten Vergütungssystems zur Festsetzung der Gesamtbonusbeträge entsprechen mit Ausnahme der oben genannten Änderungen den Grundsätzen zur Festsetzung der Gesamtbonusbeträge im Rahmen des Vergütungssystems 2021.

Das Vergütungssystem 2021 definierte die Maximalvergütung als Wert, welcher dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für ein Geschäftsjahr maximal gewährt werden darf. Eine abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 ist mithin erst im Jahr des Zuflusses der langfristigen Vergütungskomponente für das betreffende Geschäftsjahr in den Jahren 2024 bis 2026 möglich. Das weiterentwickelte Vergütungssystem definiert abweichend zum Vergütungssystem 2021 als Maximalvergütung den Wert, der dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit zugesagt werden darf, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Aufgrund dieser Änderung kann fortan bereits am Ende des Geschäftsjahrs der Zusage der Vergütung die Einhaltung der Maximalvergütung abschließend beurteilt werden (vgl. hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“).

III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung des Vergütungssystems

Das System zur Vorstandsvergütung wird gemäß § 87a Abs. 1 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 die Empfehlungen des DCGK 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.

Leitlinien des weiterentwickelten Vergütungssystems

Das weiterentwickelte Vergütungssystem soll die strategische Zielsetzung der Porsche SE 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. 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.

Anwendung des weiterentwickelten Vergütungssystems

Im Berichtsjahr findet das weiterentwickelte Vergütungssystem auf alle Vorstandsdiensverträge Anwendung.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem der Porsche SE ist unter

www.porsche-se.com/unternehmen/corporate-governance/

veröffentlicht.

Überprüfung der Angemessenheit 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.

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 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 von Vergleichsunternehmen, die im DAX gelistet sind (Dax-Vergleichsgruppe), sowie zum anderen mit Blick auf die Branche Beteiligungsmanagement ausgewählte Beteiligungsholding-Gesellschaften mit Sitz in Westeuropa (Holding-Vergleichsgruppe) herangezogen.

Zuletzt wurde im Geschäftsjahr 2023 eine horizontale Kompatibilitätsprüfung anhand folgender Vergleichsunternehmen durchgeführt:

Unternehmen	Vergleichsgruppe	Unternehmen	Vergleichsgruppe
Adidas AG	Dax	Heidelberg Materials AG	Dax
Airbus SE	Dax	Henkel AG & Co. KGaA	Dax
Allianz SE	Dax	Indus Holding AG	Holding
Aurelius Equity Opportunities SE & Co. KGaA	Holding	Infineon Technologies AG	Dax
BASF SE	Dax	Linde PLC	Dax
Bayer AG	Dax	Mercedes-Benz Group AG	Dax
Bayerische Motoren Werke AG	Dax	Merck KGaA	Dax
Beiersdorf AG	Dax	MTU Aero Engines AG	Dax
Brenntag SE	Dax	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	Dax
Continental AG	Dax	Porsche AG	Dax
Covestro AG	Dax	Qiagen NV	Dax
Daimler Truck AG	Dax	RWE AG	Dax
Deutsche Bank AG	Dax	SAP SE	Dax
Deutsche Beteiligungs AG	Holding	Sartorius AG	Dax
Deutsche Börse AG	Dax	Siemens AG	Dax
Deutsche Post AG	Dax	Siemens Energy AG	Dax
Deutsche Telekom AG	Dax	Siemens Healthineers AG	Dax
E.ON SE	Dax	Symrise AG	Dax
Eurazeo S.A.	Holding	Volkswagen AG	Dax
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	Dax	Vonovia SE	Dax
Fresenius SE & Co. KGaA	Dax	Wendel SE	Holding
Hannover Rück SE	Dax	Zalando SE	Dax

Im Rahmen des Vertikalvergleichs wird der Abstand der Vorstandsvergütung zur Vergütung der ersten Führungsebene und 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 herangezogen („Gesamtbelegschaft“).

2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Fixvergütung

Die Fixvergütung besteht aus dem Festgehalt, Nebenleistungen sowie Leistungen zur Altersversorgung, soweit solche Leistungen gewährt werden. Hintergrund der 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 („Nebenleistungen“). Als Nebenleistungen werden im Wesentlichen die folgenden Leistungen gewährt:

- Jedem Vorstandsmitglied wird in der Regel ein Dienstwagen 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 einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder („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 (früheren) Doppelanstellung bereits einen entsprechenden Zuschuss aus einem anderen Vertragsverhältnis erhält oder erhalten hat.
- Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Fortzahlung seiner Bezüge im Krankheitsfall für längstens zwölf Monate. Im Todesfall besteht ein Anspruch der Hinterbliebenen auf ein Sterbegeld in Höhe von sechs 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 dem 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 variieren.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. die Möglichkeit zur privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte oder bei Neueintritten von Vorstandsmitgliedern die Übernahme von Kosten für einen Zweitwohnsitz am Dienort gewähren. Die Übernahme solcher zusätzlichen, marktüblichen Nebenleistungen hat der Aufsichtsrat im Einzelfall, z.B. für Sicherheitsmaßnahmen am privaten Wohnsitz des Vorstands, gewährt.

Zur Quantifizierung der Nebenleistungen wird auf die steuerlichen Werte zurückgegriffen.

Variable Vergütung

Grundsätze variable Vergütung

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

Leistungsindikatoren werden insbesondere Aspekte aus den Bereichen ESG berücksichtigt, die die Unternehmensstrategie der Porsche SE fördern. 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 seine Auszahlung abhängt („Auszahlungshürde“). Die variable Vergütung soll durch gezielte individuelle Incentivierung der Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie schaffen und dadurch die Porsche SE als ertragsstarke und wettbewerbsfähige Holding fördern.

Die Leistungsziele für den Bonus werden in individuellen Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern festgelegt. Die Zielvereinbarung wird jeweils vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen dem jeweiligen Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat geschlossen und beinhaltet mehrere vom Aufsichtsrat festgelegte und aus der Geschäftsstrategie abgeleitete individuelle Leistungsziele und deren Gewichtung zueinander. 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.

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 der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft sowie der allgemeinen Leistung des Vorstandsmitglieds, soweit diese nicht bereits in den konkreten Einzelzielen der Zielvereinbarung erfasst sind. ESG-Aspekte können abweichend davon bei

der Festlegung des Multiplikators auch berücksichtigt werden, sofern diese bereits Berücksichtigung im Rahmen der individuellen Leistungsziele gefunden haben.

Die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft erfolgt anhand einer Betrachtung von finanziellen geschäftsjahresbezogenen Unternehmenskennzahlen, in erster Linie des erreichten Konzernergebnisses nach Steuern im Vergleich zum Plan-Konzernergebnis nach Steuern für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat kann jedoch auch zusätzliche geschäftsjahresbezogene Unternehmenskennzahlen für die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft heranziehen. Der Aufsichtsrat kann das Konzernergebnis nach Steuern bzw. die ggf. zusätzlich gewählte Unternehmenskennzahl nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf die angewendeten Unternehmenskennzahlen haben. Die relevanten Leistungskriterien zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft werden vor Beginn des Geschäftsjahres in der Zielvereinbarung festgelegt.

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 Vorstandsdiensvertrag festgelegter Zielbetrag, der eine Zielerreichung von 100 % zugrunde legt („Bonus-Zielbetrag“). Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Bonus ist auf 150 % des Bonus-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 in 25 %-Schritten mit Zielerreichungsgraden von 0 % bis maximal 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.

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:

$$\begin{aligned} & \text{Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{Bonus-} \\ & \text{Zielbetrag (in €)} \times \text{Multiplikator} = \\ & \text{Gesamtbonusbetrag} \\ & \text{(jedoch begrenzt durch Bonus-Cap)} \end{aligned}$$

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 bis 1,2 um bis zu 20 % erhöhen oder herabsetzen, wobei eine solche Erhöhung nicht durch das Bonus-Cap begrenzt ist.

Die Zielerreichung sowie der Gesamtbonusbetrag (unter Berücksichtigung des Multiplikators und des Sonderanpassungsfaktors) werden in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des bonusrelevanten Geschäftsjahres festgestellt („festgesetzter Gesamtbonusbetrag“).

Kurzfristiger Bonus

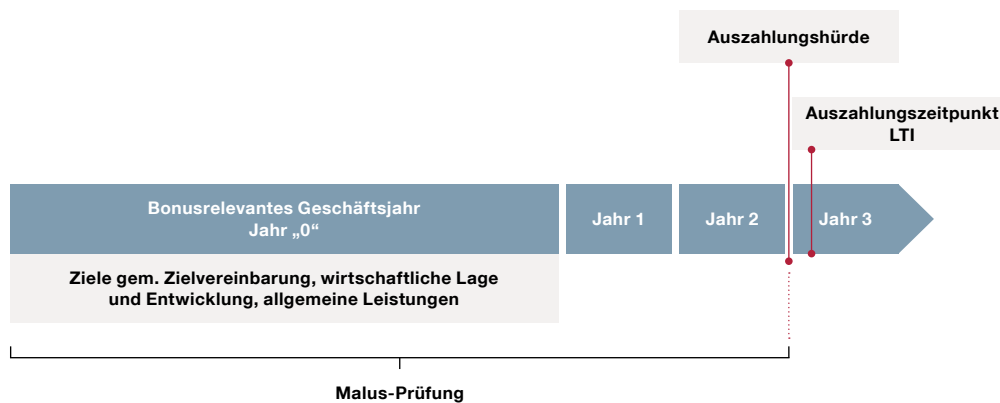
Ein Anteil von 40 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet den STI, der – vorbehaltlich etwaiger Malus-Tatbestände (siehe hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“) – drei Monate nach Abschluss des bonusrelevanten Geschäftsjahres, jedoch nicht vor dem Ablauf des dritten Tages, der auf den Tag der Aufsichtsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss der Porsche SE gebilligt wird, zur Auszahlung kommt.

Langfristiger Bonus

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

Er wird nach Ablauf des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums ausgezahlt, soweit nicht etwaige Malus-Tatbestände (siehe hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“) während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) zu einem Verfall oder einer Kürzung führen und nur sofern die Auszahlungshürde erreicht ist.

Die Auszahlungshürde ist erreicht, wenn ein positives Konzernergebnis vor Steuern oder ein anderes bestimmtes zuvor vom Aufsichtsrat festgelegtes Konzernergebnis vor Steuern im zweiten Geschäftsjahr, das auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgt, erzielt wird. Der Aufsichtsrat kann das angewendete Konzernergebnis vor Steuern nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf das angewendete Konzernergebnis vor Steuern haben. Wird diese Auszahlungshürde nicht erreicht, entfällt der LTI vollständig. Ist die Auszahlungshürde erreicht, wird der LTI (vorbehaltlich Malus-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, der maßgeblich für das Erreichen der Auszahlungshürde ist.



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 aufgrund einer Sonderbonuszielvereinbarung in Aussicht stellen.

3. Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages (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 Vergütung entsprechend der Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages betragen dürfen. Die für die Jahresgesamtvergütung relevanten Vergütungsbestandteile entsprechen denjenigen der Gesamtvergütung zum Zwecke der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung (siehe hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“). 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.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

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

Herr Pötsch erhält keine betriebliche Altersversorgung von der Porsche SE.

Herrn Dr. Döss wird eine gehaltsbezogene Ruhegeldzusage gewährt, aus welcher ein Pensionsanspruch in Höhe von 25 % aus einem vereinbarten ruhegeldfähigen Einkommen erwächst. Der prozentuale Anteil erhöht sich für jedes volle aktive Dienstjahr als Vorstandsmitglied um einen Prozentpunkt bis zu einer Höchstgrenze von 40 %. Herr Dr. Döss hat zum 31. Dezember 2024 einen Ruhegehaltsanspruch in Höhe von 34 % des ruhegeldfähigen Einkommens erreicht. Der Ruhegehaltsfall tritt durch Beendigung des Vorstandsdienstvertrags nach Vollendung des 65. Lebensjahres und bei noch während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags eintretender dauernder Dienstunfähigkeit ein. Das Ruhegehalt wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen bezahlt. Die Hinterbliebenenversorgung umfasst eine Witwenrente von 60 % des Ruhegehalts sowie eine Waisenrente in Höhe von 20 % des Ruhegehalts für jedes Kind, die sich auf 10 % für jedes Kind verringert, sofern eine Witwenrente gezahlt wird. Witwen- und Waisenrenten dürfen insgesamt den Betrag des Ruhegehalts nicht überschreiten. Waisenrenten sind insgesamt auf 80 % des Ruhegehalts begrenzt. Herr Dr. Döss behält nach Eintritt in den Ruhestand einen Anspruch auf die Überlassung eines Dienstfahrzeugs.

Herr Dr. Lattwein sowie Herr Meschke erhalten eine Direktzusage in Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage, die auch neu eintretenden Vorstandsmitgliedern nach dem weiterentwickelten Vergütungssystem zu gewähren ist. Herrn Dr. Lattwein steht ein jährlicher Versorgungsbeitrag in Höhe von 270 Tsd. € zu. Herrn Meschke steht ein jährlicher Versorgungsbeitrag Höhe von

180 Tsd. € zu. Für das Eintrittsjahr sowie im Falle einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses wird der Versorgungsbeitrag anteilig geleistet. Der Versorgungsbeitrag wird für jedes Jahr des Bestehens des Vorstandsdienstvertrags, längstens jedoch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt. Die Versorgungsbeiträge bilden zusammen mit der diesen Beiträgen zuzurechnenden Verzinsung das Versorgungskapital. Das am Ende des Vorjahres erreichte Versorgungskapital wird jährlich mit 4,0% verzinst. Die Versorgungszusage erstreckt sich auf die drei Versorgungsfälle Alter (Vollendung des 62. Lebensjahres), Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung (im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung, aber bezogen auf die Tätigkeit als Vorstand, die voraussichtlich nicht weniger als sechs Monate andauert) und Tod. Ein Anspruch auf Versorgungsleistungen besteht nur für den Versorgungsfall, der zuerst eintritt und setzt zudem voraus, dass der Vorstandsdienstvertrag beendet und das Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft

ausgeschieden ist. Anwartschaften aus der beitragsorientierten 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. Herr Dr. Lattwein behält darüber hinaus nach Eintritt in den Ruhestand einen Anspruch auf die Überlassung eines Dienstfahrzeugs, sofern er aufgrund des Erreichens der Altersgrenze unmittelbar nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Porsche SE bezieht.

Die nachfolgende Tabelle enthält den Dienstzeitaufwand sowie den Barwert der Leistungsverpflichtung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder nach IFRS.

	Dienstzeit- aufwand IFRS	Barwert IFRS
in Tsd. €	2024	31.12.2024
Dr. Manfred Döss ¹	297	3.372
Dr. Johannes Lattwein ¹	362	3.659
Lutz Meschke	206	529
	865	7.560

¹ Die angegebenen Beträge beziehen sich auf sämtliche Versorgungsvereinbarungen zwischen der Porsche SE und Herrn Dr. Döss bzw. Herrn Dr. Lattwein. Die Beträge enthalten somit auch Versorgungszusagen für Zeiträumen bis zur jeweiligen Berufung in den Vorstand.

4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder

Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder

In den nachfolgenden Tabellen sind die den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitgliedern gewährten beziehungsweise geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 AktG ausgewiesen. Als gewährte und geschuldete Vergütung werden die Beträge angegeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und zugeflossen sind. Die Werte stellen somit die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge dar, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr die Vergütung festgesetzt und mithin erdient wurde.

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst somit das Festgehalt sowie die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024, den kurzfristigen Bonus („STI“) für das Geschäftsjahr 2023 sowie ggf. den langfristigen Bonus („LTI“) für das Geschäftsjahr 2021, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kam. Der Aufwand bzw. Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist den Vorstandsmitgliedern dagegen nicht zugeflossen und wird mithin nachfolgend nicht als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

Die im Berichtszeitraum erdiente Gesamtvergütung ist in Abschnitt „III. 5. Im Geschäftsjahr 2024 erdiente Vergütung des Vorstands“ zusätzlich dargestellt und bildet die Grundlage zur Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung.

	Hans Dieter Pötsch Vorstandsvorsitzender (seit 1.11.2015)				Dr. Manfred Döss Vorstand für Recht und Compliance (seit 1.1.2016)			
	2024 ¹ in Tsd. €	2024 ² in %	2023 ¹ in Tsd. €	2023 ² in %	2024 in Tsd. €	2024 ² in %	2023 in Tsd. €	2023 ² in %
Festgehalt	800		775		600		600	
Nebenleistungen	267		288		154		57	
Summe Fixvergütung	1.067	73,8	1.063	76,3	754	49,4	657	47,0
Kurzfristiger Bonus								
STI 2023	378	26,2			318	20,8		
STI 2022			330	23,7			321	23,0
Langfristiger Bonus								
LTI 2021					455	29,8		
LTI 2020							420	30,0
Summe variable Vergütung	378	26,2	330	23,7	773	50,6	741	53,0
Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG	1.445	100,0	1.393	100,0	1.527	100,0	1.398	100,0

¹ Bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2021 hatte Herr Pötsch gemäß seinem Dienstvertrag keinen Anspruch auf eine variable Vergütung. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 wurde Herr Pötsch auf das Vergütungssystem 2021 umgestellt, weshalb die im Berichtsjahr sowie im Vorjahr gewährte Vergütung keine LTI-Komponente für die Geschäftsjahre 2021 bzw. 2020 umfasst.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

	Dr. Johannes Lattwein Vorstand für Finanzen und IT (seit 1.2.2022)				Lutz Meschke Vorstand für Beteiligungsmanagement (seit 1.7.2020)			
	2024 ¹ in Tsd. €	2024 ² in %	2023 ¹ in Tsd. €	2023 ² in %	2024 in Tsd. €	2024 ² in %	2023 in Tsd. €	2023 ² in %
Festgehalt	800		800		600		585	
Nebenleistungen	146		122		0		0	
Summe Fixvergütung	946	68,3	922	75,0	600	56,2	585	71,0
Kurzfristiger Bonus								
STI 2023	439	31,7			243	22,7		
STI 2022			308	25,0			143	17,3
Langfristiger Bonus								
LTI 2021					225	21,1		
LTI 2020							96	11,7
Summe variable Vergütung	439	31,7	308	25,0	468	43,8	239	29,0
Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG	1.385	100,0	1.230	100,0	1.068	100,0	824	100,0

¹ Herr Dr. Lattwein wurde zum 1. Februar 2022 zum Vorstand für Finanzen und IT ernannt, weshalb die im Berichtsjahr sowie im Vorjahr gewährte Vergütung keine LTI-Komponente für die Geschäftsjahre 2021 bzw. 2020 umfasst.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG.

Festsetzung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023

Zur Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten individuellen Leistungsziele durch den Aufsichtsrat beurteilt.

Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen statt. Eine Entscheidung über

deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch die Vorstandsmitglieder erbrachten individuellen Leistung. Sofern eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen war, erfolgte diese Bewertung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 einschließlich deren Zielerreichungsgrad sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Individuelle Leistungsziele 2023		Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Hans Dieter Pötsch	Weiterentwicklung der strategischen Planung	30	150
	Stärkung der Kapitalmarktattraktivität	30	125
	Mitarbeiterentwicklung	20	125
	Managemententwicklung im Rahmen der Nachfolgeplanung	20	150
	Gesamtzielerreichungsgrad		138
Dr. Manfred Döss	Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	60	150
	Fortentwicklung des Know-how-Managements im Ressort „Recht und Compliance“	10	125
	Weiterentwicklung des Legal Risk-Managements im Ressort „Recht und Compliance“	15	100
	Mitarbeiterentwicklung	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		133
Dr. Johannes Lattwein	Weiterentwicklung der Finanzierungsstruktur	25	150
	Weiterentwicklung der Finanzprozesse	25	150
	Digitalisierung der Geschäftsprozesse	10	125
	Finanzwirtschaftliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	20	150
	Stakeholder-Management	20	125
	Gesamtzielerreichungsgrad		143
Lutz Meschke	Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150
	Weiterentwicklung des Partneringkonzepts für Portfoliobeteiligungen	20	150
	Verankerung von ESG-Kriterien im Investitionsprozess	15	125
	Aktives Wertmanagement der Portfoliobeteiligungen	25	150
	Mitarbeiterentwicklung	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		139

Die nachfolgende Tabelle stellt den für das Geschäftsjahr 2023 erdienten und durch den Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtbonusbetrag für jedes Vorstandsmitglied dar. Der Gesamtbonusbetrag ergibt sich jeweils aus der Multiplikation des jeweiligen Bonus-Zielbetrags mit dem jeweiligen Gesamtzielerreichungsgrad. Von dem Gesamtbo-

nusbetrag für das Geschäftsjahr 2023 entfielen 40 % auf den STI 2023, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommen ist und 60 % auf den LTI 2023, der im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommt und über den im Vergütungsbericht 2026 berichtet wird.

Bonus 2023	Hans Dieter Pötsch ¹	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke ¹
in Tsd. €				
Bonus-Zielbetrag	688	600	700	438
Gesamtzielerreichungsgrad individueller Ziele in %	138	133	143	139
Zwischenbetrag	945	795	998	607
Multiplikator	1,0	1,0	1,0	1,0
Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus-Cap (150 %)	945	795	998	607
Sonderanpassungsfaktor	1,0	1,0	1,1	1,0
Festgesetzter Gesamtbonusbetrag	945	795	1.097	607
davon STI 2023 (40%)	378	318	439	243

¹ Zum 1. April 2023 wurden die Zielbonusbeträge von Herrn Pötsch und Herrn Meschke angepasst. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Hinsichtlich der Festlegung des Multiplikators für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2023. Die Bewertung der allgemeinen Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 erfolgte, sofern diese nicht bereits über die Bewertung der Einzelziele erfasst waren, nach billigem Ermessen.

Im Geschäftsjahr 2023 waren die Kapazitäten der Porsche SE insbesondere mit Integrationsmaßnahmen im Nachgang des Beteiligungserwerbs an der Porsche AG stark gebunden, mit denen auch Herr Dr. Lattwein maßgeblich befasst war. Gleichwohl gelang es Herrn Dr. Lattwein, ein hochkomplexes Projekt zu steuerlichen Sachverhalten mit einem Erstattungsbetrag von mehr als 200 Mio. €

erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Dieses war bei den vorab festgelegten Zielen für Herrn Dr. Lattwein noch nicht berücksichtigt worden und hat im Geschäftsjahr 2023 zu einem für die Porsche SE sehr positiven Ergebnis geführt. Der Aufsichtsrat war daher der Auffassung, dass mit Blick auf Herrn Dr. Lattwein neben seinen herausragenden Erfolgen bei der Refinanzierung der Porsche SE mit den besonderen Leistungen im Zusammenhang mit dem Projekt zu steuerlichen Sachverhalten auch außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen vorliegen. Um dieser außergewöhnlichen Leistung Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat für Herrn Dr. Lattwein einen Sonderanpassungsfaktor von 1,1 nach billigem Ermessen festgelegt. Außergewöhnliche Entwicklungen waren im Geschäftsjahr 2023 bei Herrn Pötsch, Herrn Dr. Döss und Herrn Meschke nicht gegeben, so dass es zu keiner Erhöhung oder Herabsetzung der variablen Vergütung durch Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist.

Festsetzung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr 2021

Zur Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten individuellen Leistungsziele durch den Aufsichtsrat beurteilt.

Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen statt.

Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch die Vorstandsmitglieder erbrachten individuellen Leistung. Sofern eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen war, erfolgte diese Bewertung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 einschließlich deren Zielerreichungsgrad sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

	Individuelle Leistungsziele 2021	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Dr. Manfred Döss	Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	60	125
	Weiterentwicklung der Organisation im Rechtswesen	20	100
	Mitarbeiterentwicklung	20	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		115
Lutz Meschke	Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150
	Weiterentwicklung der Organisation im Beteiligungsmanagement	15	125
	Aktives Wertmanagement des Beteiligungsportfolios	45	150
	Mitarbeiterentwicklung	15	150
	Gesamtzielerreichungsgrad		146

Die nachfolgende Tabelle stellt den für das Geschäftsjahr 2021 verdienten und durch den Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtbonusbetrag für jedes Vorstandsmitglied dar. Der Gesamtbonusbetrag ergibt sich jeweils aus der Multiplikation des jeweiligen Bonus-Zielbetrags mit dem jeweiligen Gesamtzielerreichungsgrad. Von dem Gesamtbonusbetrag für das Geschäftsjahr 2021 entfielen 60 % auf den LTI 2021, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommen ist.

Bonus 2021	Dr. Manfred Döss	Lutz Meschke
in Tsd. €		
Bonus-Zielbetrag	600	250
Gesamtzielerreichungsgrad individueller Ziele in %	115	146
Zwischenbetrag	690	366
Multiplikator	1,1	1,1
Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus-Cap (150 %)	759	375
Sonderanpassungsfaktor	1,0	1,0
Festgesetzter Gesamtbonusbetrag	759	375
davon LTI 2021 (60%)	455	225

Hinsichtlich der Festlegung des Multiplikators für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2021. Die Bewertung der allgemeinen Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 erfolgte, sofern diese nicht bereits über die Bewertung der Einzelziele erfasst waren, nach billigem Ermessen. Außergewöhnliche Entwicklungen, die zu einer Anhebung oder Absenkung der variablen Vergütung führten, waren im Geschäftsjahr 2021 nicht gegeben, so dass es zu keiner Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist. Die Auszahlungshürde der LTI-Komponente 2021 wurde erfüllt.

5. Im Geschäftsjahr 2024 erdiente Vergütung des Vorstands

Die nachfolgenden Tabellen enthalten neben der Fixvergütung die vertraglich erdienbaren variablen Ziel-, Minimal- und Maximalbeträge der Vergütungskomponenten, die durch die aktiven Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023

erdienten, teilweise bedingten ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten sowie den Dienstzeitaufwand aus Pensionszusagen nach IFRS. In Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten werden im Gegensatz zu den Beträgen in Abschnitt „III. 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder“ nicht die im Berichtszeitraum zugeflossenen Beträge, sondern die für den Berichtszeitraum festsetzbaren bzw. festgesetzten Gesamtbonusbeträge angegeben. Die Zielvergütung entspricht der Vergütung, die bei einem Multiplikator von 1,0 bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % und einem Sonderanpassungsfaktor von 1,0 festgesetzt werden würde. Die erdiente Vergütung stellt die für das Geschäftsjahr tatsächlich festgesetzte Gesamtvergütung dar. Als Grundlage für die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung wird die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagte Vergütung herangezogen (vgl. hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“).

Hans Dieter Pötsch

Vorstandsvorsitzender (seit 1. November 2015)

in Tsd. €	2024 Zielvergütung	2024 min.	2024 max.	2024 erdient	2024 ¹ in %	2023 ² erdient	2023 ¹ in %
Festgehalt	800	800	800	800		775	
Nebenleistungen	267	267	267	267		288	
Summe Fixvergütung	1.067	1.067	1.067	1.067	50,7	1.063	52,9
Kurzfristiger Bonus							
STI 2024	300	0	540	415	19,7		
STI 2023						378	18,8
Langfristiger Bonus							
LTI 2024	450	0	810	623	29,6		
LTI 2023						567	28,2
Summe variable Vergütung	750	0	1.350	1.038	49,3	945	47,1
Dienstzeitaufwand	0	0	0	0	0,0	0	0,0
Erdiente Gesamtvergütung	1.817	1.067	2.417	2.106	100,0	2.009	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

² Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Pötsch angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 700 Tsd. € auf 800 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 500 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen galten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Dr. Manfred Döss

Vorstand für Recht und Compliance (seit 1. Januar 2016)

in Tsd. €	2024 Zielvergütung	2024 min.	2024 max.	2024 erdient	2024 ¹ in %	2023 erdient	2023 ¹ in %
Festgehalt	600	600	600	600		600	
Nebenleistungen	154	154	154	154		57	
Summe Fixvergütung	754	754	754	754	40,4	657	38,2
Kurzfristiger Bonus							
STI 2024	240	0	432	326	17,5		
STI 2023						318	18,5
Langfristiger Bonus							
LTI 2024	360	0	648	489	26,2		
LTI 2023						477	27,8
Summe variable Vergütung	600	0	1.080	815	43,7	795	46,3
Dienstzeitaufwand	297	297	297	297	15,9	266	15,5
Erdiente Gesamtvergütung	1.651	1.051	2.131	1.867	100,0	1.718	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Dr. Johannes Lattwein

Vorstand für Finanzen und IT (seit 1. Februar 2022)

in Tsd. €	2024 Zielvergütung	2024 min.	2024 max.	2024 erdient	2024 ¹ in %	2023 erdient	2023 ¹ in %
Festgehalt	800	800	800	800		800	
Nebenleistungen	146	146	146	146		122	
Summe Fixvergütung	946	946	946	946	40,6	922	39,8
Kurzfristiger Bonus							
STI 2024	280	0	504	410	17,6		
STI 2023						439	18,9
Langfristiger Bonus							
LTI 2024	420	0	756	614	26,3		
LTI 2023						658	28,4
Summe variable Vergütung	700	0	1.260	1.024	43,9	1.097	47,4
Dienstzeitaufwand	362	362	362	362	15,5	298	12,9
Erdiente Gesamtvergütung	2.008	1.308	2.568	2.332	100,0	2.317	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Lutz Meschke

Vorstand für Beteiligungsmanagement (seit 1. Juli 2020)

in Tsd. €	2024 Zielvergütung	2024 min.	2024 max.	2024 erdient	2024 ¹ in %	2023 ² erdient	2023 ¹ in %
Festgehalt	600	600	600	600		585	
Nebenleistungen	0	0	0	0		0	
Summe Fixvergütung	600	600	600	600	39,7	585	43,2
Kurzfristiger Bonus							
STI 2024	200	0	360	282	18,7		
STI 2023						243	17,9
Langfristiger Bonus							
LTI 2024	300	0	540	423	28,0		
LTI 2023						364	26,9
Summe variable Vergütung	500	0	900	705	46,7	607	44,9
Dienstzeitaufwand	206	206	206	206	13,6	161	11,9
Erdiente Gesamtvergütung	1.306	806	1.706	1.511	100,0	1.353	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

² Zum 1. April 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Meschke angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 540 Tsd. € auf 600 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 250 Tsd. € auf 500 Tsd. € sowie der jährliche Versorgungsbetrag von 60 Tsd. € auf 180 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

Zur Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten individuellen Leistungsziele durch den Aufsichtsrat beurteilt.

Im Aufsichtsrat fand eine ausführliche Befassung zu den Leistungszielen statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer Bewertung der durch die Vorstandsmitglieder erbrachten indi-

viduellen Leistung. Sofern eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen war, erfolgte diese Bewertung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 einschließlich deren Zielerreichungsgrade sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	Individuelle Leistungsziele 2024	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Hans Dieter Pötsch	Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie	30	150
	Weiterentwicklung des Bereichs Unternehmenskommunikation	15	150
	Fortführung des Kapitalmarktdialogs	15	100
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	20	125
	Managemententwicklung im Rahmen der Nachfolgeplanung	20	125
	Gesamtzielerreichungsgrad		133
Dr. Manfred Döss	Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	60	150
	Fortentwicklung des Know-how-Managements im Ressort „Recht und Compliance“	10	100
	Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems	15	100
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		130
Dr. Johannes Lattwein	Stärkung der Kapitalmarktattraktivität	35	150
	Weiterentwicklung der Unternehmens- und Investitionsstrategie	25	150
	Digitalisierung der Geschäftsprozesse	10	125
	Finanzwirtschaftliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	15	150
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		140
Lutz Meschke	Weiterentwicklung der Unternehmens- und Investitionsstrategie	30	150
	Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150
	Aktives Wertmanagement der Portfoliobeteiligungen	30	125
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		135

Die nachfolgende Tabelle stellt den für das Geschäftsjahr 2024 verdienten und durch den Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtbonusbetrag für jedes Vorstandsmitglied dar.

Bonus 2024	Hans Dieter Pötsch	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke
in Tsd. €				
Bonus-Zielbetrag	750	600	700	500
Gesamtzielerreichungsgrad individueller Ziele in %	133	130	140	135
Zwischenbetrag	994	780	980	675
Multiplikator	0,95	0,95	0,95	0,95
Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus-Cap (150 %)	944	741	931	641
Sonderanpassungsfaktor	1,1	1,1	1,1	1,1
Festgesetzter Gesamtbonusbetrag	1.038	815	1.024	705
davon STI 2024 (40%)	415	326	410	282
davon LTI 2024 (60%)	623	489	614	423

Hinsichtlich der Festlegung des Multiplikators für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft nach pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats auf Basis des um Einzelsachverhalte bereinigten angepassten Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2024 (vgl. hierzu Abschnitt „II. 1. Geschäftsverlauf und Entwicklung der maßgeblichen Leistungsindikatoren im Geschäftsjahr 2024“) im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2024. Die Bewertung der allgemeinen Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 erfolgte, sofern diese nicht bereits über die Bewertung der Einzelziele erfasst waren, nach billigem Ermessen.

Nach billigem Ermessen wurde durch den Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied ein Sonderanpassungsfaktor in Höhe von 1,1 für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt. Die Anwendung des Sonderanpassungsfaktors erfolgte in Zusammenhang mit einer im Geschäftsjahr 2024 vom Gesamtvorstand der Porsche SE äußerst erfolgreich platzierten außergewöhnlichen Anleiheemission mit einem Volumen von 1,6 Mrd. €. Die Auszahlungshürde für den LTI 2024 ist erreicht, wenn im Geschäftsjahr 2026 ein positives gegebenenfalls um Einzelsachverhalte bereinigtes Konzernergebnis vor Steuern erzielt wird.

6. Erdiente noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile des Vorstands

Die zum 31. Dezember 2024 erdienten noch nicht ausgezahlten LTIs setzen sich aus LTI-Komponenten für die in nachfolgender Tabelle dargestellten Geschäftsjahre zusammen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf eines zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums, soweit nicht etwaige Malus-Tatbestände während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des zweijährigen

Zurückbehaltungszeitraums) zu einem Verfall oder einer Kürzung führen und nur sofern die Auszahlungshürde erreicht ist (siehe hierzu auch Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024“).

Aufgrund des negativen Konzernergebnisses vor Steuern im Geschäftsjahr 2024 wurde die Auszahlungshürde für den LTI 2022 nicht erreicht. Mithin entfällt der LTI 2022 vollständig und es wird keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 erfolgen.

in Tsd. €		Auszahlungszeitpunkt	Hans Dieter Pötsch	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke
LTI 2024	2027		623	489	614	423
LTI 2023	2026		567	477	658	364
LTI 2022 (entfällt)	2025					
			1.190	966	1.273	787

7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 24 Mio. € für ein Jahr festgelegt.

Diese Maximalvergütung bildet den Wert ab, welcher dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für ein Geschäftsjahr maximal gemäß dem weiterentwickelten 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. Die Höhe der Maximalvergütung setzt sich daher unter Berücksichtigung des Festgehalts, der für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagten und im Folgejahr ausbezahlten, einjährigen variablen Vergütungskomponente („STI“), der für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagten und im dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahr ausbezahlten mehrjährigen variablen Vergütungskomponente („LTI“), etwaiger für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagter Sonderboni unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, sämtlicher Nebenleistungen sowie des Dienstzeitaufwands für Altersversorgungsleistungen zusammen.

Die dem Gesamtvorstand im Geschäftsjahr 2024 zugesagte Vergütung beträgt in Summe rund 8 Mio. € und liegt damit unterhalb der Vergütungsobergrenze mithin wurde die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

Das Vergütungssystem 2021 sah ebenfalls eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 24 Mio. € für ein Jahr vor. Abweichend zum weiterentwickelten Vergütungssystem bildet die Maximalvergütung nach dem vormaligen Vergütungssystem den Wert ab, welcher dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für ein Geschäftsjahr maximal gewährt werden darf, und schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile (d.h. einschließlich etwaiger Sonderboni oder Bonusanpassungen aufgrund außerordentlicher Entwicklungen) mit ein. Eine Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 ist somit erst nach Zufluss der langfristigen Bonuskomponente für die genannten Geschäftsjahre in den Geschäftsjahren 2024 bis 2026 möglich. Die dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für das Jahr 2021 gewährte Vergütung betrug rund 4 Mio. €. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde somit eingehalten. Eine abschließende Beurteilung erfolgte nach Auszahlung des LTI 2021 im Geschäftsjahr 2024 (vgl. hierzu auch Abschnitt „II. 4. Weiterentwicklung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat“).

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 Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat der Porsche SE keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern einbehalten oder zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Einhaltung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile lagen nicht vor.

8. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn von Hagen aus dem Vorstand der Porsche SE zum 30. Juni 2020 wurde im Geschäftsjahr 2020 vereinbart, dass die ihm gemäß seines Vorstandsdienstvertrages bis zum Ende der Vertragslaufzeit am 28. Februar 2021 zustehenden vertraglichen Leistungen vollständig erfüllt werden. In diesem Zusammenhang wurde für das volle Geschäftsjahr 2021 durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen ein Gesamtbonusbetrag (STI und LTI) von 250 Tsd. € pauschal festgelegt.

40 % der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzten variablen Vergütung wurden drei Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres 2021 zur Zahlung fällig (kurzfristige variable Vergütung). Die übrigen 60 % wurden zwei Jahre nach Fälligkeit der kurzfristigen variablen Vergütung zur Zahlung fällig (langfristige variable Vergütung). Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn von Hagen aus dem Vorstand der Porsche SE wurde vereinbart, dass die im Vorstandsdienstvertrag vereinbarten Auszahlungsvoraussetzungen (positives Konzernergebnis vor Steuern des Porsche SE Konzerns in dem vor Fälligkeit der langfristigen variablen Vergütung abgeschlossenen Geschäftsjahr und – im Falle der langfristigen variablen Vergütung – zusätzlich eine positive Nettoliquidität¹ der Porsche SE) als erfüllt gelten. Im Geschäftsjahr 2024 erhielt Herr von Hagen eine zeitanteilige langfristige variable Vergütung in Höhe von 25 Tsd. € (150 Tsd. €). Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 betrug somit 25 Tsd. € (150 Tsd. €) und besteht zu 100 % aus der nachlaufend ausgezahlten variablen Vergütung für 2021.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Herrn Müller wurde im Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung in Höhe von 14 Tsd. € (14 Tsd. €) in Form einer Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung gewährt, worauf nach seinem vormalig bestehenden Vorstandsdienstvertrag ein Anspruch besteht. Die Vergütung besteht somit zu 100% aus fixen Vergütungsbestandteilen.

¹ Die negative Nettoliquidität entspricht der Nettoverschuldung.

IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2024

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Porsche SE ist in § 13 der Satzung festgesetzt und ist im Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder, das von der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 bestätigt wurde, beschrieben. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit ausschließlich eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt.

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen beträgt die feste jährliche Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 150 Tsd. €, für seinen Stellvertreter 100 Tsd. € und für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats 75 Tsd. €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält jährlich zusätzlich 100 Tsd. € und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses jährlich jeweils zusätzlich 50 Tsd. €. Für die Tätigkeit in den übrigen Ausschüssen mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des (derzeit nicht gebildeten) Investitionsausschusses erhalten der Vorsitzende zusätzlich 50 Tsd. € und jedes andere Mitglied jeweils zusätzlich 25 Tsd. €. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehr als zwei Ämter in Ausschüssen aus, erhält es nur die Vergütung für die beiden am höchsten vergüteten Ämter.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben oder den (stellvertretenden) Vorsitz innehatten, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine von der Gesellschaft unterhaltene D&O-Versicherung mit einbezogen, deren Prämien die Porsche SE bezahlt. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die gegebenenfalls für die Vergütung oder Erstattung der Auslagen gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

Die feste Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Auslagen sind unverzüglich zu erstatten. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, weiterhin unabhängige, qualifizierte Kandidaten mit wertvollen fach- und branchenspezifischen Kenntnissen für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat. Hierdurch soll ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Strategie und der langfristigen Entwicklung der Porsche SE geleistet werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgend dargestellten Vergütungen der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats der Porsche SE betreffen die im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023 gewährte und geschuldete Vergütung, bei der es sich um die tatsächlich zugeflossenen Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsratsgremium sowie für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats der Porsche SE im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 handelt.

in Tsd. €	2024			2023
	Festvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamt	Gesamt
Dr. Wolfgang Porsche	150	68	218	216
Dr. Hans Michel Piëch	100	75	175	175
Prof. Dr. Ulrich Lehner	75	100	175	175
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	75	87	162	157
Mag. Josef Michael Ahorner	75		75	75
Mag. Marianne Heiß	75		75	75
Dr. Günther Horvath	75	18	93	91
Dr. Stefan Piëch (bis 30.6.2023)	37	12	50	91
Sophie Piëch (seit 30.6.2023)	38		38	
Peter Daniell Porsche	75		75	75
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	75		75	75
Gesamt	850	361	1.211	1.205

Die gewährte Vergütung im Geschäftsjahr 2024, bei der es sich um die tatsächlich zugeflossenen Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsrats sowie für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats der Porsche SE im Geschäftsjahr 2023 handelt, erhöhte sich bei Herrn Dr. Wolfgang Porsche, bei Herrn Dr. Ferdinand Oliver Porsche und bei Herrn Dr. Günther Horvath infolge der im Geschäftsjahr 2022 unterjährig erfolgten Einrichtung eines Ausschusses, der sich mit dem Projekt des Erwerbs von Stammaktien der Porsche AG befasste („Phoenixausschuss“). Mit Beendigung des Projekts Phoenix durch den Abschluss des Erwerbs der Beteiligung an der Porsche AG und der korrespondierenden Finanzierungsverträge, wurde der Phoenixausschuss am 25. September 2023 vom Aufsichtsrat aufgelöst.

Während die gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 Vergütungen für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 25. September 2023 enthält, sind in der Vergleichsperiode Vergütungen für den Zeitraum 13. Mai 2022 bis 31. Dezember 2022 enthalten. Herr Dr. Stefan Piëch ist am 30. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Mithin erhielt er die Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats der Porsche SE, einschließlich des Phoenixausschusses zeitanteilig. Frau Sophie Piëch wurde durch die Hauptversammlung am 30. Juni 2023 in den Aufsichtsrat der Porsche SE gewählt. Aus diesem Grund erhielt sie die Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsratsgremium der Porsche SE im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig.

V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft und zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Porsche SE

Die nachfolgende Tabelle stellt die prozentuale Veränderung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Porsche SE und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Porsche SE auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die Entwicklung der Vergütung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats basiert auf der gewährten und geschuldeten Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG, wie sie in den Tabellen im Abschnitt „III. 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder“ sowie in den Abschnitten „III. 8. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024“ und „IV. Vergütung des Aufsichtsrats“ angegeben sind.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Porsche SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da das angepasste Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE als wesentliche Steuerungsgröße dient und zur Bestimmung des Multiplikators herangezogen wurde, wird zudem die Entwicklung des angepassten Konzernergebnisses nach Steuern dargestellt.

Für die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Kreis der Mitarbeiter der Porsche SE¹ unterhalb des Vorstands, d.h. einschließlich der ersten Führungsebene abgestellt. Die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften wird auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

¹ Nicht enthalten sind Praktikanten, Werkstudenten sowie geringfügig Beschäftigte.

Veränderung 2024 gegenüber 2023	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2020 gegenüber 2019
--	--	--	--	--

Vorstandsvergütung

Hans Dieter Pötsch	3,7%	32,7% ¹	39,0%	-7,4%	-1,0%
Dr. Manfred Döss	9,3%	3,4%	3,9%	43,1%	-3,1%
Dr. Johannes Lattwein (seit 1.2.2022)	12,6%	87,3% ¹			
Lutz Meschke (seit 1.7.2020)	29,7%	19,3% ¹	14,3% ¹	123,6% ²	
Philipp von Hagen (bis 30.6.2020)	-83,3% ²	-10,0% ²	-52,2% ²	-60,5% ²	0,2%
Matthias Müller (bis 30.4.2018)	0,0%	200,0% ³		-100,0% ²	-58,5% ²

Aufsichtsratsvergütung

Dr. Wolfgang Porsche	1,1% ⁴	8,0% ⁴	0,0%	0,0%	0,0%
Dr. Hans Michel Piëch	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prof. Dr. Ulrich Lehner	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	3,1% ⁴	4,6% ⁴	0,0%	0,0%	0,0%
Mag. Josef Michael Ahorner (seit 4.7.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	101,7% ²
Mag. Marianne Heiß (seit 15.5.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	58,0% ²
Dr. Günther Horvath (seit 13.3.2018)	2,6% ⁴	21,3% ⁴	0,0%	0,0%	24,1% ²
Dr. Stefan Piëch (seit 4.7.2018; bis 30.6.2023)	-45,5% ²	21,3% ⁴	0,0%	0,0%	101,7% ²
Sophie Piëch (seit 30.6.2023) ⁵					
Peter Daniell Porsche (seit 4.7.2018)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	101,7% ²
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf (seit 11.4.2019)	0,0%	0,0%	0,0%	37,7% ²	

Ertragsentwicklung

Jahresergebnis der Porsche SE (HGB)	-205,6%	-64,9%	398,0%	17,2%	-10,8%
Angepasstes Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE	-37,9%	3,6%	7,3%	82,8%	-38,9%

Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung

Gesamtbelegschaft der Porsche SE	-4,6%	-16,5%	14,4%	1,7%	4,9%
----------------------------------	-------	--------	-------	------	------

¹ Veränderungen ergeben sich insbesondere infolge des erstmaligen Zuflusses kurzfristiger oder langfristiger variabler Vergütungskomponenten.

² Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts bzw. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand bzw. Aufsichtsrat.

³ Die Vergütung entfällt vollständig auf die Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung. Infolge der unterjährigen Inanspruchnahme dieses Überlassungsanspruchs im Geschäftsjahr 2022 und mithin einer nur zeitanteiligen Vergütung, ergibt sich die Veränderung 2023 gegenüber 2022.

⁴ Veränderungen ergeben sich infolge der Einrichtung eines Ausschusses mit Blick auf die besondere Bedeutung des Erwerbs von Stammaktien der Porsche AG.

⁵ Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte erstmalig der Zufluss einer Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023, mithin enthält die obige Tabelle keine Veränderung.

Stuttgart, den 20. März 2025

Porsche Automobil Holding SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers zum Vergütungsbericht

An die Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen

Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf der Grundlage des mit der Porsche Automobil Holding SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrags einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten gegenüber entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 20. März 2025

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Martin Jonas
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Thomas Senger
Wirtschaftsprüfer

Porsche Automobil Holding SE
Investor Relations
Porscheplatz 1
70435 Stuttgart
Deutschland
Telefon +49(0)711 911-244 20
Fax +49(0)711 911-118 19
InvestorRelations@porsche-se.com
www.porsche-se.com