

Vergütungsbericht und
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

2025

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 2025 geltenden Vergütungssysteme für die im Geschäftsjahr 2025 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, deren Zahlung im Berichtszeitraum fällig wurde und die dem einzelnen Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied tatsächlich zugeflossen sind. Zusätzlich wird für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2025 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 wurde neben einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung nach dem IDW Prüfungsstandard „Prüfung von Finanzaufstellungen oder deren Bestandteilen (IDW PS 490)“ der gesetzlichen Prüfung durch die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, unterzogen.

II. Wesentliche Entwicklungen und Ereignisse im Geschäftsjahr 2025

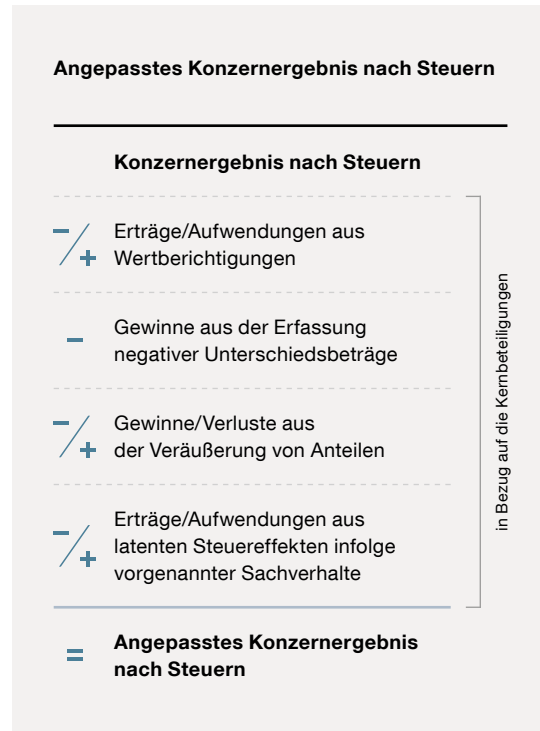
1. Geschäftsverlauf und Entwicklung der maßgeblichen Leistungsindikatoren im Geschäftsjahr 2025

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 stellen das angepasste Konzernergebnis nach Steuern und die Konzern-Nettoverschuldung die maßgeblichen Steuerungsgrößen im Porsche SE Konzern dar.

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 2024 auf 5.099 Mio. € (5.160 Mio. €).



Das angepasste Ergebnis nach Steuern des Porsche SE Konzerns belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 2.894 Mio. € (3.151 Mio. €). Es entfällt wiederum in Höhe von 2.700 Mio. € (3.176 Mio. €) auf das Segment Kernbeteiligungen und in Höhe von 193 Mio. € (minus 25 Mio. €) auf das Segment Portfoliobeteiligungen.

¹ Die vollständige Definition des angepassten Konzernergebnisses nach Steuern ist dem Kapitel Grundlagen des Konzerns im Abschnitt Steuerungs- und Kennzahlensysteme im zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 zu entnehmen.

Das Ergebnis nach Steuern des Porsche SE Konzerns belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 2.651 Mio. € (minus 20.017 Mio. €). Darin sind die nicht zahlungswirksamen Wertberichtigungen der Beteiligungsbuchwerte an der Volkswagen AG in Höhe von plus 1.431 Mio. € (minus 19.912 Mio. €) sowie der Porsche AG in Höhe von minus 1.668 Mio. € (minus 3.375 Mio. €) enthalten sowie die darauf entfallenden Aufwendungen aus latenten Steuern in Höhe von 5 Mio. € (Ertrag in Höhe von 119 Mio. €).

2. Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Porsche SE hat die Bestellung von Herrn Dr. Döss zum Vorstand für Recht und Compliance mit Umlaufbeschluss im Januar 2025 mit Wirkung ab 1. Januar 2026 um weitere drei Jahre verlängert.

Herr Meschke ist zum Ablauf des 9. Dezember 2025 aus dem Vorstand der Porsche SE ausgeschieden.

Darüber hinaus kam es im Berichtsjahr zu keinen Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder des Aufsichtsrats.

3. Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung 2025

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2025 erfolgte die einstimmige Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024. 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 Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche SE wurde erstmals im Jahr 2021 durch die Hauptversammlung gebilligt („Vergütungssystem 2021“). Im Jahr 2024 hat die Hauptversammlung ein weiterentwickeltes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche SE mit 100 % der abgegebenen Stimmen gebilligt („weiterentwickeltes Vergütungssystem 2024“). Der Aufsichtsrat hat am 20. März 2025 beschlossen, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erneut weiterzuentwickeln und das weiterentwickelte Vergütungssystem („weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025“) der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das weiterentwickelte Vergütungssystem 2025 entspricht weiterhin den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK. Das weiterentwickelte Vergütungssystem 2025 wurde von der Hauptversammlung am 23. Mai 2025 einstimmig gebilligt. Es trat nach der Hauptversammlung 2025 rückwirkend zum 1. Januar 2025 in Kraft und findet für Vorstandsmitglieder der Porsche SE Anwendung, die im Geschäftsjahr 2025 aktiv waren.

Die Anpassungen des weiterentwickelten Vergütungssystems 2025 betreffen insbesondere das finanzielle Kriterium des Multiplikators in der variablen Vergütung und die Kopplung der Auszahlung der langfristigen Bonuskomponente an ein zusätzliches Leistungskriterium anstelle der bislang geltenden Auszahlungshürde. Darüber hinaus wurden die Anteile der Fixvergütung und der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung geringfügig angepasst und für den Sonderbonus anstelle einer Auszahlungshürde ein zusätzliches Leistungskriterium entsprechend dem langfristigen Bonus eingeführt (vgl. hierzu Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025“, Unterabschnitt „Variable Vergütung weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025“).

Die Gesamtbonusbeträge für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wurden auf Grundlage des Vergütungssystems 2021 festgesetzt. Der langfristige Teil dieser Gesamtbonusbeträge kam bzw. kommt bei Erreichen der Auszahlungshürde erst in den Geschäftsjahren 2025 und 2026 zur Auszahlung. Im Geschäftsjahr 2024 wurden die Gesamtbonusbeträge auf Basis des weiterentwickelten Vergütungssystems 2024 festgesetzt. Der langfristige Anteil des Gesamtbonusbetrags 2024 kommt bei Erreichen der Auszahlungshürde erst im Geschäftsjahr 2027 zur Auszahlung. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden die Gesamtbonusbeträge auf Basis des weiterentwickelten Vergütungssystems 2025 festgesetzt.

5. Bestätigung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Die Hauptversammlung der Porsche SE hat zuletzt im Jahr 2021 über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschlossen, sodass die Hauptversammlung 2025 gemäß § 113 Abs. 3 AktG turnusmäßig erneut über die Aufsichtsratsvergütung zu beschließen hatte.

Im Vorfeld der Hauptversammlung hatten Vorstand und Aufsichtsrat der Porsche SE überprüft, ob die Höhe und Ausgestaltung der derzeitigen Aufsichtsratsvergütung marktgerecht sind. Diese Überprüfung ergab keinen Änderungsbedarf. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat der Porsche SE hat sich die bisherige Höhe und Zusammensetzung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder bewährt und soll daher fortbestehen. Die Porsche SE hat der Hauptversammlung 2025 daher ein unverändertes Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 23. Mai 2025 hat das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder auf Basis des Vorschlags durch den Vorstand und Aufsichtsrat der Porsche SE einstimmig bestätigt.

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. Bei der Mandatierung von Vergütungsberatern wird insbesondere auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte gelten die Anforderungen des Aktiengesetzes sowie 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 Vergütungssystems

Das 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 2025

Im Berichtsjahr findet das weiterentwickelte Vergütungssystem 2025 auf alle Vorstandsdiensverträge Anwendung.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem 2025 der Porsche SE sowie die in den Vorjahren gültigen Vergütungssysteme sind 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 40 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 2025 eine horizontale Kompatibilitätsprüfung anhand folgender Vergleichsunternehmen¹ 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	Mercedes-Benz Group AG	Dax
Bayer AG	Dax	Merck KGaA	Dax
Bayerische Motoren Werke AG	Dax	MTU Aero Engines AG	Dax
Beiersdorf AG	Dax	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	Dax
Brenntag SE	Dax	Porsche AG	Dax
Commerzbank AG	Dax	Qiagen N.V.	Dax
Continental AG	Dax	Rheinmetall AG	Dax
Covestro AG	Dax	RWE AG	Dax
Daimler Truck Holding AG	Dax	SAP SE	Dax
Deutsche Bank AG	Dax	Sartorius AG	Dax
Deutsche Beteiligungs AG	Holding	Siemens AG	Dax
Deutsche Börse AG	Dax	Siemens Energy Global GmbH & Co. KG	Dax
Deutsche Post AG	Dax	Siemens Healthineers AG	Dax
Deutsche Telekom AG	Dax	Symrise AG	Dax
E.ON SE	Dax	Volkswagen AG	Dax
Eurazeo S.A.	Holding	Vonovia SE	Dax
Fresenius SE & Co. KGaA	Dax	Wendel S.A.	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“).

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das Festgehalt sowie der Ziel-Bonusbetrag mit Wirkung ab 1. April 2025 für alle Vorstandsmitglieder nach vorheriger Prüfung der Angemessenheit angehoben.

¹ Basis für die Angemessenheitsprüfung im Geschäftsjahr 2025 waren für die Dax-Vergleichsgruppe die Geschäftsberichte 2023 bzw. 2022/2023 sowie für die Holding-Vergleichsgruppe die Geschäftsberichte 2023 bzw. 2023/2024.

2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Fixvergütung

Die Fixvergütung besteht aus dem Festgehalt, Nebenleistungen sowie Leistungen zur Altersversorgung, soweit solche Leistungen gewährt werden (zur Altersversorgung Näheres im Abschnitt III.3 „Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit“). 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. Der Aufsichtsrat hat im Einzelfall, z. B. für Sicherheitsmaßnahmen am privaten Wohnsitz des Vorstands, die Übernahme solcher zusätzlichen, marktüblichen Nebenleistungen gewährt.

Zur Quantifizierung der Nebenleistungen wird auf die steuerlichen Werte zurückgegriffen.

Variable Vergütung weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025

Grundsätze variable Vergütung

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 lang-

fristigen 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. 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 („ESG“) 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 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 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 wird auf der Grundlage einer Skala in 25 %-Schritten mit Zielerreichungsgraden von 0 % bis maximal 150 % bewertet. Diese Bewertung entspricht jeweils dem Zielerreichungsgrad für das

jeweilige Einzelziel. Soweit möglich wird eine Messbarkeit der Zielerreichung angestrebt. 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. Sodann wird ein Zwischenbetrag errechnet, indem der Bonus-Zielbetrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert wird.

Der so errechnete Zwischenbetrag wird im nächsten Schritt 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 („STI“)

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 („LTI“)

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

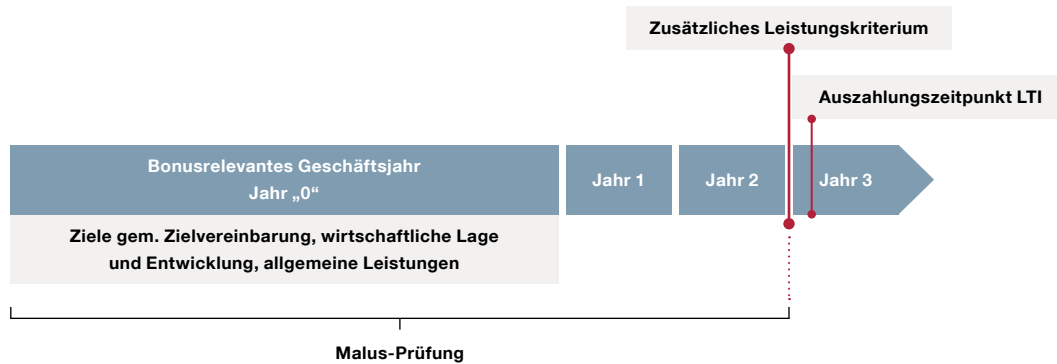
Der Aufsichtsrat legt für die Bestimmung der Höhe des Auszahlungsbetrags des LTI vor Beginn des bonusrelevanten Geschäftsjahres ein oder mehrere

Kennzahlen oder Zielgrößen als zusätzliches Leistungskriterium fest. Für die Festlegung gelten die folgenden Regelungen:

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

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-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 aufgrund einer Sonderbonuszielvereinbarung in Aussicht stellen.

Variable Vergütung (im Berichtsjahr relevante vormalige Vergütungsgrundsätze)

Im Geschäftsjahr 2025 wäre der LTI für das Geschäftsjahr 2022 bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen zur Auszahlung gekommen und als gewährte und geschuldete Vergütung berichtet worden. Der LTI für das Geschäftsjahr 2022 unterlag noch bis Ende des Jahres 2025 der Zurückbehaltung und war nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums vollständig erdient.

Die variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wurde auf Basis des Vergütungssystems 2021 festgelegt. Auch gemäß dem Vergütungssystem 2021 galt für den langfristigen Bonus (LTI) – welcher einen Anteil von 60 % des festgesetzten Gesamtbonusbetrags bildet – ein Zurückbehaltungszeitraum von zwei Jahren nach Ablauf des

bonusrelevanten Geschäftsjahrs. Die Auszahlung des LTI hängt gemäß dem Vergütungssystem 2021 davon ab, ob am Ende des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums eine 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. Wird die Auszahlungshürde nicht erreicht, entfällt der LTI vollständig. Ferner steht die Auszahlung des LTI gemäß dem Vergütungssystem 2021 unter dem Vorbehalt, dass während der dreijährigen Bemessungsperiode (d.h. einschließlich des zweijährigen Zurückbehaltungszeitraums) keine Malus-Tatbestände vorliegen, die zu einem Verfall oder einer Kürzung führen.

Im Geschäftsjahr 2025 kam ferner der STI für das Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung. Über den STI 2024 wird in diesem Vergütungsbericht als gewährte und geschuldete Vergütung berichtet. Der LTI für das Geschäftsjahr 2024 unterliegt noch einem Zurückbehaltungszeitraum bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2026. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde auf Basis des weiterentwickelten Vergütungssystems 2024 festgelegt. Das weiterentwickelte Vergütungssystem 2024 entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem 2021. Gemäß weiterentwickeltem Vergütungssystem 2024 kann der Aufsichtsrat jedoch insbesondere das im

Rahmen der Auszahlungshürde festgelegte Konzernergebnis vor Steuern nach pflichtgemäßem Ermessen um solche Einzelsachverhalte bereinigen, die eine erhebliche – positive oder negative – Auswirkung auf das festgelegte Konzernergebnis vor Steuern haben. Wird die Auszahlungshürde nicht erreicht, entfällt der LTI vollständig.

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 2025 einen Ruhegehaltsanspruch in Höhe von 35 % 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 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 Vorstands-

dienstverhältnisses 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 Vorstandsmitglied, 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.

in Tsd. €	Dienstzeit-	Barwert IFRS
	aufwand IFRS	
	2025	31.12.2025
Dr. Manfred Döss ¹	297	1.694
Dr. Johannes Lattwein ¹	375	3.700
Lutz Meschke (bis 9. Dezember 2025) ²	204	
	876	5.394

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.

² Dienstzeitaufwand IFRS anteilig bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand der Porsche SE.

4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder

In den nachfolgenden Tabellen sind die den im Geschäftsjahr 2025 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst somit das Festgehalt sowie die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025 sowie den kurzfristigen Bonus („STI“) für das Geschäftsjahr 2024 der im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kam. Der langfristige Bonus („LTI“) für das Geschäftsjahr 2022 wäre im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommen. Da die Auszahlungshürde bedingt durch das negative Konzernergebnis vor Steuern 2024 jedoch nicht erreicht wurde, entfiel der LTI 2022 vollständig.

Der Aufwand bzw. Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist den Vorstandsmitgliedern nicht zugeflossen und wird mithin nachfolgend nicht als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

Das Vorstandsamt von Herrn Meschke endete mit Wirkung zum Ablauf des 9. Dezember 2025. Mit Herrn Meschke ist vereinbart, dass sein Dienstvertrag noch bis zum Ende seiner ursprünglichen Amts- und Vertragslaufzeit fortläuft (hierzu ausführlich im Abschnitt „III. 8. Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sowie Leistungszusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit“). Das Festgehalt von Herrn Meschke ist in der nachstehenden Tabelle für den Zeitraum bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand der Porsche SE dargestellt. Das Herrn Meschke gewährte und geschuldete Festgehalt für den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem Vorstand der Porsche SE und dem 31. Dezember 2025 ist im Abschnitt „III. 8. Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sowie Leistungszusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit“ dargestellt. Der STI 2024 wurde im März 2025 ausgezahlt und ist daher vollständig in der nachstehenden Tabelle als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

Die im Berichtszeitraum erdiente Gesamtvergütung ist in Abschnitt „III. 5. Im Geschäftsjahr 2025 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)			
	2025 ¹ in Tsd. €	2025 ² in %	2024 ³ in Tsd. €	2024 ² in %	2025 ⁴ in Tsd. €	2025 ² in %	2024 in Tsd. €	2024 ² in %
Festgehalt	837		800		713		600	
Nebenleistungen	274		267		155		154	
Summe Fixvergütung	1.111	72,8	1.067	73,8	868	72,7	754	49,4
Kurzfristiger Bonus								
STI 2024	415	27,2			326	27,3		
STI 2023			378	26,2			318	20,8
Langfristiger Bonus								
LTI 2022 ⁵	0	0,0			0	0,0		
LTI 2021							455	29,8
Summe variable Vergütung	415	27,2	378	26,2	326	27,3	773	50,6
Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG	1.527	100,0	1.445	100,0	1.194	100,0	1.527	100,0

- 1 Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Pötsch angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 800 Tsd. € auf 850 Tsd. € angehoben. Die Erhöhung gilt im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.
- 2 Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG
- 3 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 Vorjahr gewährte Vergütung keine LTI-Komponente für das Geschäftsjahre 2021 umfasst.
- 4 Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dr. Döss angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 600 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhung gilt im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.
- 5 Aufgrund des negativen Konzernergebnisses vor Steuern im Geschäftsjahr 2024 wurde die Auszahlungshürde für den LTI 2022 nicht erreicht. Mithin ist der LTI 2022 vollständig entfallen.

	Dr. Johannes Lattwein Vorstand für Finanzen und IT (seit 1.2.2022)				Lutz Meschke Vorstand für Beteiligungsmanagement (1.7.2020 bis 9.12.2025)			
	2025 ¹ in Tsd. €	2025 ² in %	2024 ³ in Tsd. €	2024 ² in %	2025 ⁴ in Tsd. €	2025 ² in %	2024 in Tsd. €	2024 ² in %
Festgehalt	837		800		737		600	
Nebenleistungen	100		146		4		0	
Summe Fixvergütung	938	69,6	946	68,3	741	72,4	600	56,2
Kurzfristiger Bonus								
STI 2024	410	30,4			282	27,6		
STI 2023			439	31,7			243	22,7
Langfristiger Bonus								
LTI 2022 ⁵	0	0,0			0	0,0		
LTI 2021							225	21,1
Summe variable Vergütung	410	30,4	439	31,7	282	27,6	468	43,8
Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG	1.347	100,0	1.385	100,0	1.023	100,0	1.068	100,0

- 1 Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dr. Lattwein angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 800 Tsd. € auf 850 Tsd. € angehoben. Die Erhöhung gilt im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.
- 2 Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die Gesamtvergütung gem. § 162 Abs. 1 AktG
- 3 Herr Dr. Lattwein wurde zum 1. Februar 2022 zum Vorstand für Finanzen und IT ernannt, weshalb die im Vorjahr gewährte Vergütung keine LTI-Komponente für das Geschäftsjahre 2021 umfasst.
- 4 Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Meschke angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 600 Tsd. € auf 850 Tsd. € angehoben. Die Erhöhung gilt im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.
- 5 Aufgrund des negativen Konzernergebnisses vor Steuern im Geschäftsjahr 2024 wurde die Auszahlungshürde für den LTI 2022 nicht erreicht. Mithin ist der LTI 2022 vollständig entfallen.

Festsetzung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024

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. Für die Festlegung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die von den

Vorstandsmitgliedern erbrachten individuellen Leistungen bewertet. Sofern eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht vorgesehen war, hat der Aufsichtsrat diese Bewertung nach pflichtgemäßem Ermessen vorgenommen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 einschließlich deren Zielerreichungsgrad 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. Der Gesamtbonusbetrag ergibt sich jeweils aus der Multiplikation des jeweiligen Bonus-Zielbetrags mit dem jeweiligen Gesamtzielerreichungsgrad und der Anwendung des vom Aufsichtsrat festgelegten Multiplikators

und Sonderanpassungsfaktors. Von dem Gesamtbonusbetrag für das Geschäftsjahr 2024 entfielen 40 % auf den STI 2024, der im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommen ist und 60 % auf den LTI 2024, der ggf. im Geschäftsjahr 2027 zur Auszahlung kommen wird und über den im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet wird.

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

Hinsichtlich der Festlegung des Multiplikators für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte die Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats auf Basis des Konzernergebnisses nach Steuern für das Geschäftsjahr 2024 im Vergleich zum geplanten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2024. Gemäß den Regelungen des weiterentwickelten Vergütungssystems 2024 und den Zielvereinbarungen 2024 hat der Aufsichtsrat das festgelegte Konzernergebnis nach Steuern um Einzelsachverhalte bereinigt, die eine erheblich negative Auswirkung auf das festgelegte Konzernergebnis hatten. Die Bereinigung betraf konkret die Wertberichtigungen der Beteiligungsbuchwerte an der Volkswagen AG und der Porsche AG, die die Porsche SE im Geschäftsjahr 2024 vorgenommen hat. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat daher zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage das angepasste Konzernergebnis nach Steuern herangezogen.

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.

5. Im Geschäftsjahr 2025 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 2025 bzw. 2024 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 2025 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 tatsächlich festgesetzte Gesamtvergütung herangezogen (vgl. hierzu Abschnitt „III. 7. Einhaltung Vergütungsobergrenzen“). Aus diesem Grund wird für Herrn Meschke die erdiente Vergütung für das Gesamtjahr und nicht zeitanteilig bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Porsche SE dargestellt.

Hans Dieter Pötsch¹

Vorstandsvorsitzender (seit 1. November 2015)

in Tsd. €	2025 Zielvergütung	2025 min.	2025 max.	2025 erdient	2025 ² in %	2024 erdient	2024 ² in %
Festgehalt	837	837	837	837		800	
Nebenleistungen	274	274	274	274		267	
Summe Fixvergütung	1.111	1.111	1.111	1.111	47,8	1.067	50,7
Kurzfristiger Bonus							
STI 2025	360	0	648	486	20,9		
STI 2024						415	19,7
Langfristiger Bonus							
LTI 2025	540	0	972	729	31,3		
LTI 2024						623	29,6
Summe variable Vergütung	900	0	1.620	1.215	52,2	1.038	49,3
Dienstzeitaufwand	0	0	0	0	0,0	0	0,0
Erdiente Gesamtvergütung	2.011	1.111	2.731	2.326	100,0	2.106	100,0

¹ Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Pötsch angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 800 Tsd. € auf 850 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 750 Tsd. € auf 950 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Dr. Manfred Döss¹

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

in Tsd. €	2025 Zielvergütung	2025 min.	2025 max.	2025 erdient	2025 ² in %	2024 erdient	2024 ² in %
Festgehalt	713	713	713	713		600	
Nebenleistungen	155	155	155	155		154	
Summe Fixvergütung	868	868	868	868	41,0	754	40,4
Kurzfristiger Bonus							
STI 2025	285	0	513	381	18,0		
STI 2024						326	17,5
Langfristiger Bonus							
LTI 2025	428	0	770	572	27,0		
LTI 2024						489	26,2
Summe variable Vergütung	713	0	1.283	953	45,0	815	43,7
Dienstzeitaufwand	297	297	297	297	14,0	297	15,9
Erdiente Gesamtvergütung	1.877	1.165	2.447	2.118	100,0	1.867	100,0

¹ Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dr. Döss angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 600 Tsd. € auf 750 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von 600 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Dr. Johannes Lattwein¹

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

in Tsd. €	2025 Zielvergütung	2025 min.	2025 max.	2025 erdient	2025 ² in %	2024 erdient	2024 ² in %
Festgehalt	837	837	837	837		800	
Nebenleistungen	100	100	100	100		146	
Summe Fixvergütung	938	938	938	938	37,1	946	40,6
Kurzfristiger Bonus							
STI 2025	340	0	612	485	19,2		
STI 2024						410	17,6
Langfristiger Bonus							
LTI 2025	510	0	918	727	28,8		
LTI 2024						614	26,3
Summe variable Vergütung	850	0	1.530	1.211	48,0	1.024	43,9
Dienstzeitaufwand	375	375	375	375	14,9	362	15,5
Erdiente Gesamtvergütung	2.163	1.313	2.843	2.524	100,0	2.332	100,0

¹ Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dr. Lattwein angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 800 Tsd. € auf 850 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von 700 Tsd. € auf 900 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Lutz Meschke¹

Vorstand für Beteiligungsmanagement (1. Juli 2020 bis 9. Dezember 2025)

in Tsd. €	2025 Zielvergütung	2025 min.	2025 max.	2025 erdient	2025 ² in %	2024 erdient	2024 ² in %
Festgehalt	787	787	787	787		600	
Nebenleistungen	63	63	63	63		0	
Summe Fixvergütung	851	851	851	851	41,6	600	39,7
Kurzfristiger Bonus							
STI 2025	275	0	495	392	19,1		
STI 2024						282	18,7
Langfristiger Bonus							
LTI 2025	413	0	743	588	28,7		
LTI 2024						423	28,0
Summe variable Vergütung	688	0	1.238	980	47,9	705	46,7
Dienstzeitaufwand	217	217	217	217	10,6	206	13,6
Erdiente Gesamtvergütung	1.755	1.068	2.305	2.047	100,0	1.511	100,0

¹ Zum 1. April 2025 wurde der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Meschke angepasst. Das Festgehalt wurde von jährlich 600 Tsd. € auf 850 Tsd. € und der Zielbonusbetrag von jährlich 500 Tsd. € auf 750 Tsd. € angehoben. Die Erhöhungen gelten im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig. Die erdiente Gesamtvergütung bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2025 als amtierendes Vorstandsmitglied sowie nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die erdiente Gesamtvergütung.

Die nachfolgende Tabelle stellt für das Geschäftsjahr 2025 die Überleitung vom Bonus-Zielbetrag auf den erdienten und durch den Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtbonusbetrag für jedes Vorstandsmitglied dar.

Bonus 2025	Hans Dieter Pötsch	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke
in Tsd. €				
Bonus-Zielbetrag	900	713	850	688
Gesamtzielerreichungsgrad individueller Ziele in %	135	134	143	143
Zwischenbetrag	1.215	953	1.211	980
Multiplikator	1,00	1,00	1,00	1,00
Gesamtbonusbetrag unter Berücksichtigung Bonus-Cap (150 %)	1.215	953	1.211	980
Sonderanpassungsfaktor	1,0	1,0	1,0	1,0
Festgesetzter Gesamtbonusbetrag	1.215	953	1.211	980
davon STI 2025 (40 %)	486	381	485	392
davon LTI 2025 (60 %)	729	572	727	588

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 für das Geschäftsjahr 2025 vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder einschließlich deren Zielerreichungsgrade sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	Individuelle Leistungsziele 2025	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Hans Dieter Pötsch	Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie	30	150
	Weiterentwicklung der externen und internen Unternehmenskommunikation	20	150
	Fortführung des Kapitalmarktdialogs	10	100
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	20	125
	Managemententwicklung im Rahmen der Nachfolgeplanung	20	125
	Gesamtzielerreichungsgrad		135
Dr. Manfred Döss	Erfolgreiche und effiziente Verfahrensführung	50	125
	Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie	10	150
	Rechtliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	10	150
	Weiterentwicklung des Compliance-Management- und Internen Kontrollsystems	15	150
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	125
	Gesamtzielerreichungsgrad		134
Dr. Johannes Lattwein	Weiterentwicklung der Unternehmens- und Investitionsstrategie	30	150
	Stärkung der Kapitalmarktattraktivität	15	150
	Weiterentwicklung der Organisation und Digitalisierung der Geschäftsprozesse	20	150
	Finanzwirtschaftliche Begleitung von Beteiligungsprojekten	20	150
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		143
Lutz Meschke	Weiterentwicklung der Unternehmens- und Investitionsstrategie	30	150
	Identifikation von Beteiligungsoportunitäten	25	150
	Aktives Wertmanagement der Portfoliobeteiligungen	30	150
	Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit	15	100
	Gesamtzielerreichungsgrad		143

Für die Festlegung des Multiplikators wurde als maßgebliche finanzielle Unternehmenskennzahl zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Gesellschaft im Rahmen der Zielvereinbarungen das im Konzernabschluss ausgewiesene angepasste Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum prognostizierten angepassten Konzernergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2025 durch den Aufsichtsrat festgelegt. Es wurde zudem in der Zielvereinbarung festgelegt, dass der Aufsichtsrat dieses angepasste Konzernergebnis nach Steuern nach pflichtgemäßen Ermessen nach den Regelungen des Vergütungssystems um bestimmte Einzelsachverhalte bereinigen kann (vgl. hierzu auch Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025“, Unterabschnitt „Variable Vergütung weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025“). Die Bewertung der allgemeinen Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 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 nicht gegeben, so dass es zu keiner Anwendung des Sonderanpassungsfaktors gekommen ist.

Für die Bestimmung der Höhe des Auszahlungsbetrags des LTI 2025 im Geschäftsjahr 2028 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Kennzahlen und Zielgrößen als zusätzliches Leistungskriterium festgelegt:

- Positives angepasstes Konzernergebnis nach Steuern des Geschäftsjahres 2027 („Zusätzliches Leistungskriterium 1“)

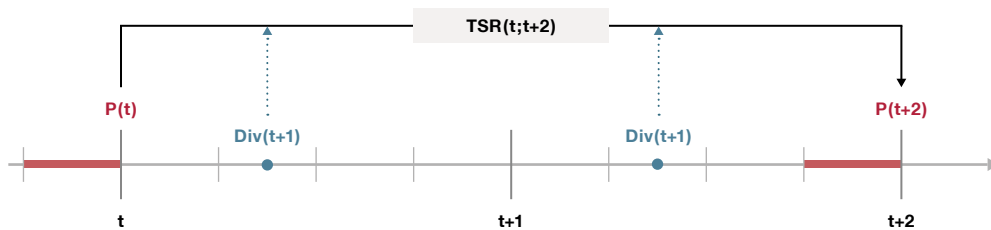
- Total Shareholder Return-Multiplikator („TSR-Multiplikator“) der Porsche SE Aktie (Aktienkurs und Dividende) während der Geschäftsjahre 2026 und 2027, nach oben begrenzt mit dem Wert 1,0 („TSR-Cap“) („Zusätzliches Leistungskriterium 2“).

Der TSR-Multiplikator entspricht dem $TSR + 1$. Der TSR ermittelt sich wiederum wie folgt: Die Summe aus einerseits der Differenz zwischen dem Durchschnittskurs der Vorzugsaktie der Porsche SE im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2027 und dem Durchschnittskurs der Vorzugsaktie der Porsche SE im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2025 sowie andererseits aus den ausgezahlten Dividenden in den Geschäftsjahren 2026 und 2027, ist durch den Durchschnittskurs der Vorzugsaktie der Porsche SE im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2025 zu dividieren.

Ist das Zusätzliche Leistungskriterium 1 erfüllt, kommt der auf den LTI 2025 entfallende Anteil des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2025 – vorbehaltlich eines etwaigen Entfalls oder einer etwaigen Kürzung aufgrund der Malusregelung – vollständig zur Auszahlung. Ist das Zusätzliche Leistungskriterium 1 nicht erfüllt, wird alternativ der auf den LTI 2025 entfallende Anteil des Gesamtbonusbetrags für das Geschäftsjahr 2025 mit dem aus dem Zusätzlichen Leistungskriterium 2 abgeleiteten TSR-Multiplikator multipliziert.

TSR-Multiplikator = 1+ TSR (begrenzt durch TSR-Cap)

$$TSR = (P(t+2)-P(t)+Div(t+1)+Div(t+2))/P(t)$$



t	Bonusrelevantes Geschäftsjahr
P(t)	Durchschnittskurs im vierten Quartal des bonusrelevanten Geschäftsjahres
P(t+2)	Durchschnittskurs im vierten Quartal des der Auszahlung vorausgehenden Geschäftsjahres
Div(t+1)	Im ersten auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr ausgezahlte Dividende für das bonusrelevante Geschäftsjahr
Div(t+2)	Im zweiten auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr ausgezahlte Dividende für das auf das bonusrelevante Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr

6. Erdiente noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile des Vorstands

Die zum 31. Dezember 2025 erdienten noch nicht ausgezahlten LTIs sowie die jeweiligen Auszahlungszeitpunkte werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	Auszahlungszeitpunkt	Hans Dieter Pötsch	Dr. Manfred Döss	Dr. Johannes Lattwein	Lutz Meschke ¹
in Tsd. €					
LTI 2023	2026	567	477	658	364
LTI 2024	2027	623	489	614	423
LTI 2025	2028	729	572	727	588
		1.919	1.538	2.000	1.375

¹ Der LTI 2025 bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2025.

Der LTI 2023 kommt aufgrund des positiven Konzernergebnisses vor Steuern für das Geschäftsjahr 2025 im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

Der LTI 2024 kommt bei Erreichen der Auszahlungshürde (vgl. hierzu Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025“, Unterabschnitt „Variable Vergütung (im Berichtsjahr relevante vormalige Vergütungsgrundsätze)“) im Geschäftsjahr 2027 zur Auszahlung.

Der LTI 2025 kommt in Abhängigkeit von den vom Aufsichtsrat festgelegten zusätzlichen Leistungskriterien (vgl. hierzu Abschnitt „III. 5. Im Geschäftsjahr 2025 erdiente Vergütung des Vorstands“) im Geschäftsjahr 2028 zur Auszahlung.

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 2024 sowie dem weiterentwickelten Vergütungssystem 2025 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 ausgezahlten 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 2025 zugesagte Vergütung beträgt in Summe rund 9 Mio. € und liegt damit unterhalb der Vergütungsobergrenze mithin wurde die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten.

Das Vergütungssystem 2021 sah ebenfalls eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 24 Mio. € für ein Jahr vor. Abweichend zum weiterentwickelten Vergütungssystem 2024 und zum weiterentwickelten Vergütungssystem 2025 bildet die Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem 2021 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. Bereits im Vergütungsbericht 2022 und 2023 hat die Porsche SE auf Grundlage der erdienten Vergütung darüber berichtet, dass die Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 jeweils eingehalten wird. Eine endgültige Beurteilung der Vergütungen, der in die Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 einzubeziehen sind, ist jedoch erst nach Zufluss der langfristigen Bonuskomponente für die genannten Geschäftsjahre in den Geschäftsjahren 2025 bis 2026 möglich. Die dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für das Jahr 2022 gewährte Vergütung betrug rund 5 Mio. €. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde somit eingehalten. Eine abschließende Beurteilung erfolgte im Geschäftsjahr 2025.

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 2025 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. Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sowie Leistungszusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Herr Meschke war bis zum 30. Juni 2030 zum Vorstand der Porsche SE bestellt. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Meschke aus dem Vorstand der Porsche SE zum 9. Dezember 2025 wurde vereinbart, dass sein Dienstvertrag auch nach dem vorzeitigen Ende der Bestellung bis zum Ablauf seiner regulären Laufzeit, d.h. bis zum 30. Juni 2030, weiterläuft. Entsprechend erhält Herr Meschke zwar keine Abfindung, er hat aber einen Anspruch auf seine vertragsgemäße Vergütung einschließlich Nebenleistungen und Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung bis zum Ende der Vertragslaufzeit.

Variable Vergütungsbestandteile werden zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ausbezahlt, eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung findet nicht statt. Für die Festsetzung der variablen Vergütung wird in den Geschäftsjahren 2026 bis 2030 für die individuellen Ziele jeweils ein Gesamtzielerreichungsgrad von 145 % zugrunde gelegt; jährliche Zielvereinbarungen werden ab dem Geschäftsjahr 2026 nicht mehr abgeschlossen. Für die Bestimmung des Multiplikators wird als Ergebnis der Beurteilung der allgemeinen Leistung ein Wert von 1,0 zugrunde gelegt, während die Beurteilung der wirtschaftlichen Leistung entsprechend der Beurteilung

für den aktiven Vorstand der Porsche SE im jeweiligen bonusrelevanten Geschäftsjahr erfolgen wird. Darüber hinaus wird in den Geschäftsjahren 2026 bis 2030 ein Sonderanpassungsfaktor in Höhe von 1,0 zugrunde gelegt.

Als Auszahlungskriterien des langfristigen Anteils der variablen Vergütung 2026 bis 2030 werden die für die aktiven Vorstandsmitglieder der Porsche SE maßgeblichen Kriterien herangezogen (vgl. hierzu Abschnitt „III. 2. Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025“, Unterabschnitt „Variable Vergütung weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025“).

Herrn Meschke ist bis zur Beendigung des Dienstvertrags jeglicher Wettbewerb zur Porsche SE verboten. Vergütungen für sonstige Nebentätigkeiten werden auf die Vergütung nach dem fortlaufenden Dienstvertrag angerechnet, soweit der Aufsichtsrat nicht etwas anderes beschließt.

Für den Zeitraum zwischen dem 10. Dezember 2025 und dem 31. Dezember 2025 wurde Herrn Meschke eine Festvergütung von 50 Tsd. € sowie Nebenleistungen in Höhe von 59 Tsd. € gewährt. Die Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025 (STI 2024) erfolgte während seiner aktiven Zeit als Vorstandsmitglied der Porsche SE (vgl. hierzu Abschnitt „III. 4. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder“). Die gewährte und geschuldete Vergütung für Herrn Meschke für die Zeit als ehemaliges Vorstandsmitglied setzt sich damit für das Geschäftsjahr 2025 zu 100 % aus fixen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Herrn Müller wurde im Geschäftsjahr 2025 eine Vergütung in Höhe von 15 Tsd. € (14 Tsd. €) in Form einer Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung gewährt, worauf nach seinem vormals bestehenden Vorstandsdienstvertrag ein Anspruch besteht. Die Vergütung besteht somit zu 100 % aus fixen Vergütungsbestandteilen.

IV. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2025

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 2025 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 2025 aktiven Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgend dargestellten Vergütungen der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats der Porsche SE betreffen die im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 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 2024 bzw. 2023 handelt.

	2025			2024
	Festvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	Gesamt	Gesamt
in Tsd. €				
Dr. Wolfgang Porsche	150	50	200	218
Dr. Hans Michel Piëch	100	75	175	175
Prof. Dr. Ulrich Lehner	75	100	175	175
Dr. Ferdinand Oliver Porsche	75	75	150	162
Mag. Josef Michael Ahorner	75		75	75
Mag. Marianne Heiß	75		75	75
Dr. Günther Horvath	75		75	93
Dr. Sophie Piëch	75		75	38
Peter Daniell Porsche	75		75	75
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	75		75	75
Gesamt	850	300	1.150	1.161

Die gewährte Vergütung im Geschäftsjahr 2025, 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 2024 handelt, reduzierte 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 Phoenixaus-

schuss am 25. September 2023 vom Aufsichtsrat aufgelöst. Während die gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 keine Vergütungen für den Phoenixausschuss beinhaltet, sind in der Vergleichsperiode Vergütungen für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 25. September 2023 enthalten. Frau Dr. Sophie Piëch wurde durch die Hauptversammlung am 30. Juni 2023 in den Aufsichtsrat der Porsche SE gewählt. Aus diesem Grund beinhaltet die Vergleichsperiode die Bezüge für die Tätigkeit im Aufsichtsratsgremium der Porsche SE im Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig, während die gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 die volle Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2024 beinhaltet.

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 2025 aktiven Vorstandsmitglieder“ sowie in den Abschnitten „III. 8. Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sowie Leistungszusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit“ und „IV. Vergütung der Mitglieder 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 2025 gegenüber 2024	Veränderung 2024 gegenüber 2023	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Vorstandsvergütung					
Hans Dieter Pötsch	5,6%	3,7%	32,7% ¹	39,0%	-7,4%
Dr. Manfred Döss	-21,8%	9,3%	3,4%	3,9%	43,1%
Dr. Johannes Lattwein (seit 1.2.2022)	-2,7%	12,6%	87,3% ¹		
Lutz Meschke (1.7.2020 bis 9.12.2025) ³	6,1%	29,7%	19,3% ¹	14,3% ¹	123,6% ²
Matthias Müller	5,6% ⁴	0,0%	200,0% ⁴		-100,0% ²
Aufsichtsratsvergütung					
Dr. Wolfgang Porsche	-8,4% ⁵	1,1% ⁵	8,0% ⁵	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	-7,2% ⁵	3,1% ⁵	4,6% ⁵	0,0%	0,0%
Mag. Josef Michael Ahorner	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mag. Marianne Heiß	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dr. Günther Horvath	-19,7% ⁵	2,6% ⁵	21,3% ⁵	0,0%	0,0%
Dr. Sophie Piëch (seit 30.6.2023)	100,0% ²				
Peter Daniell Porsche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	37,7% ²
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis der Porsche SE (HGB)	62,5%	-205,6%	-64,9%	398,0%	17,2%
Angepasstes Konzernergebnis nach Steuern der Porsche SE	-8,2%	-37,9%	3,6%	7,3%	82,8%
Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung					
Gesamtbelegschaft der Porsche SE	-4,6%	-4,6%	-16,5%	14,4%	1,7%

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 Gewährte und geschuldete Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2025 als amtierendes Vorstandsmitglied sowie nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

⁴ Die Vergütung entfällt vollständig auf die Überlassung eines Fahrzeugs zur privaten Nutzung. Infolge des unterjährigen Beginns bzw. Endes dieses Überlassungsanspruchs im Geschäftsjahr 2022 sowie 2025 und mithin einer nur zeitanteiligen Berücksichtigung, ergibt sich die Veränderung 2023 gegenüber 2022 sowie 2025 gegenüber 2024.

⁵ Veränderungen ergeben sich infolge der zeitweisen Einrichtung eines Ausschusses mit Blick auf die besondere Bedeutung des Erwerbs von Stammaktien der Porsche AG.

Stuttgart, den 20. März 2026
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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 2026

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