



## Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Sixt SE wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft am 23. April 2021 beschlossen und der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 16. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Es gilt für alle Vorstandsdienstverträge, die nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats abgeschlossen oder verlängert werden.

Die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 16. Juni 2021 hat mit Beschluss zu Tagesordnungspunkt 7 dieses System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 81,1159 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

### **1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Sixt SE**

In Umsetzung des Unternehmerzwecks verfolgt die Sixt SE das Ziel, den Wachstumskurs der Sixt-Gruppe zu intensivieren, die Fokussierung auf integrierte und digital basierte Mobilitätsdienstleistungen weiter voranzutreiben und die Positionierung von Sixt zu dem global führenden internationalen Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen auszubauen. Die erfolgreiche Umsetzung dieser strategischen Ziele erfordert ein hohes Maß an unternehmerischer Weitsicht, Innovationskraft und Flexibilität der Geschäftsleitung der Sixt SE bei gleichzeitiger nachhaltiger Ertragsorientierung.

Zur Erreichung dieser Ziele basiert das Vergütungssystem für den Vorstand der Sixt SE auf folgenden Leitlinien:

- Eine transparente, nachvollziehbare und am wirtschaftlichen Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte Vergütung fördert das gesamtstrategische Agieren des Vorstands sowie ein nachhaltiges Wachstum der Sixt-Gruppe.
- Aufgabenspektrum und Leistung des Vorstandsmitglieds sind bestimmend für seine Gesamtvergütung.
- Mehrjährige Bemessungsgrundlagen sowie geschäftsjährlich wirkende Deckelungsbeträge (Caps) für variable Vergütungskomponenten fördern langfristig angelegtes Wachstum und vermeiden Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.
- Ein Bestandteil der variablen erfolgsabhängigen Vergütungselemente ist langfristig aktienbasiert und zielt damit auf eine starke Aktienkultur sowie eine Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiteren Stakeholdern ab.

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowohl die Vergütungssystematik als auch die Vergütungsstruktur der leitenden Mitarbeiter und Führungskräfte der Sixt SE unterhalb der Vorstandsebene sowie der Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzernunternehmen der Sixt-Gruppe

berücksichtigt. In die hier zugrundeliegende Betrachtung wurde eine Vergleichsgruppe vom Aufsichtsrat definiert, die sich aus den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes der Sixt SE sowie den Geschäftsleitungen von Konzerngesellschaften der Sixt-Gruppe zusammensetzt

## **2. Verabschiedung, Implementierung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat als dem für die Vorstandsvergütung zuständigen Organ beschlossen und der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat wird die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile in regelmäßigen Abständen überprüfen. Dies erfolgt unter anderem durch horizontale Peer-Group Vergleiche als auch durch vertikalen Vergleich mit der Vergütungshöhe und -struktur des vom Aufsichtsrat definierten Kreises von leitenden Mitarbeitern und Führungskräften der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes der Sixt SE sowie Mitgliedern der Geschäftsleitungen von Konzernunternehmen der Sixt-Gruppe. Der Aufsichtsrat kann zur Beurteilung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt, wenn aus Sicht des Aufsichtsrats wesentliche Änderungen erforderlich werden. Ferner wird das Vergütungssystem mit Ablauf der vorgesehenen Laufzeit, spätestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

## **3. Vergütungsbestandteile und Maximalvergütung**

Die Gesamtvergütung für jedes Mitglied des Vorstandes der Sixt SE besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen auch eine aktienbasierte Vergütungskomponente. Die Gesamtvergütung setzt sich wie folgt zusammen:

### **3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung**

#### **a. Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten ein festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Höhe des Grundgehalts orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### **b. Nebenleistungen**

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst geldwerte Nebenleistungen. Diese bestehen aus der Bereitstellung von maximal zwei Dienstwägen zur dienstlichen und privaten Nutzung, der Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices, der Nutzung eines Dienstmobiltelefons auch zu privaten Zwecken sowie - bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen - der Gewährung von Personenschutz. Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Vorstandes Zuschüsse zu Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträgen (derzeit begrenzt auf die Hälfte des allgemeinen und einheitlichen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenkasse). Ferner kann die Sixt SE für die Mitglieder ihres Vorstandes in angemessenem Rahmen Versicherungen abschließen.

Derzeit besteht zugunsten der Mitglieder des Vorstands eine Unfallversicherung, eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung (D&O) sowie eine Rechtsschutzversicherung. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat beschließen, Mitgliedern des Vorstands in Einzelfällen Einmalzahlungen insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangegangenen Dienstverhältnis und/oder Kostenübernahmen für Makler- und Umzugskosten oder doppelte Haushaltsführung zu gewähren.

Der Anspruch auf Gewährung vertraglicher Nebenleistungen ist für jedes Mitglied des Vorstands insgesamt auf einen vertraglich definierten Brutto-Gesamtwert pro Geschäftsjahr begrenzt.

### 3.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zusätzlich zu ihrer erfolgsunabhängigen Grundvergütung und den vertraglichen Nebenleistungen eine erfolgsabhängige Vergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer Tantieme und einem aktienbasierten Share Performance Program.

#### a. Erfolgsabhängige Vergütung

Entstehung und Höhe des jeweiligen Tantiemeanspruchs orientieren sich an der Erreichung bestimmter vertraglich definierter und in der Regel ertragsbezogener Finanzkennzahlen (die „**Performancekennzahlen**“). Derzeit ist als tantiemerelevante Performance-Kennzahl das im Konzernabschluss der Sixt SE ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern (EBT) des jeweiligen Geschäftsjahrs maßgeblich. Der Aufsichtsrat kann alternative oder zusätzliche Kennzahlen (z.B. Umsatzerlöse) oder spartenbezogene Kennzahlen als tantiemerelevante Performancekennzahl(en) vereinbaren, wenn das Aufgabenspektrum des jeweiligen Vorstandsmitglieds dies als sinnvoll erscheinen lässt.

Die an Performancekennzahlen orientierte erfolgsabhängige Vergütungskomponente fördert aufgrund ihrer Berechnungsklarheit und Transparenz und aufgrund der grundsätzlich ertragsbezogenen und auf das Gesamtunternehmen ausgerichteten Ausgestaltung ein nachhaltig ertragsorientiertes Wachstum der Sixt-Gruppe und am Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte strategische und operative Führungsentscheidungen. Der Grad der Zielerreichung ist transparent anhand der jeweiligen geschäftsjährlich festgestellten und im Konzernabschluss der Sixt SE für das betreffende Geschäftsjahr aufgeführten tatsächlichen Kennzahlen ablesbar.

Für jedes Geschäftsjahr der Vertragslaufzeit eines Vorstandsdienstvertrags („**Basisjahr**“) wird ermittelt, ob und ggf. in welcher Höhe ein Anspruch auf Tantieme entstanden ist. Bei unterjährigem Beginn oder Ende der Vertragslaufzeit wird die Tantieme für das betreffende Basisjahr zeitanteilig gewährt.

Die Entstehung des Tantiemeanspruchs ist insgesamt davon abhängig, dass die jeweils vereinbarte Performancekennzahl im jeweiligen Basisjahr einen bestimmten Mindestwert erreicht. Wird dieser Mindestwert nicht erreicht, entsteht für das jeweilige Basisjahr kein Tantiemeanspruch. Wird der Mindestwert überschritten, so ist die Höhe des Tantiemeanspruchs grundsätzlich davon abhängig, in welchem Maß der im jeweiligen Basisjahr tatsächlich erreichte Wert der Performancekennzahl den tantiemerelevanten Mindestwert überschritten hat. Welche Mindestwertüberschreitung zu welcher Tantiemehöhe führt, wird unmittelbar und transparent in den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen für deren gesamte Laufzeit geregelt. Die Höhe des Tantiemeanspruchs ist absolut begrenzt auf einen jeweils fest vereinbarten Maximalbetrag (Cap) pro Basisjahr.

Der Tantiemeanspruch jedes Vorstandsmitglieds für ein bestimmtes Basisjahr wird in zwei Tranchen untergliedert. Die erste Tranche in Höhe von 49,9 % des Tantiemeanspruchs für das betreffende Basisjahr wird mit Ablauf der Hauptversammlung, welche über die Gewinnverwendung für das Basisjahr beschließt, zur Zahlung fällig. Die zweite Tranche in Höhe von 50,1 % des Tantiemeanspruchs ist in ihrem Bestand davon abhängig, dass die jeweils vereinbarte Performancekennzahl in dem auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahr ebenfalls einen vertraglich definierten Mindestwert erreicht. Wird dieser Mindestwert erreicht, so wird die jeweilige zweite Tranche des Tantiemeanspruchs mit Ablauf der Hauptversammlung fällig, welche über die Gewinnverwendung für das auf das Basisjahr folgende Geschäftsjahr beschließt. Wird dieser Mindestwert nicht erreicht, so verfällt der Anspruch auf die zweite Tranche ersatzlos. Somit wird der Tantiemeanspruch für das Basisjahr auf 49,9 % des ursprünglichen, d.h. zunächst entstandenen Tantiemeanspruchs reduziert.

b. Share Performance Program

Die aktienbasierte Vergütung erfolgt über ein Share Performance Program das von der Erreichung bestimmter Performancekennzahlen abhängt. Gegenwärtig ist dies die Erreichung eines bestimmten EBT. Sofern bestimmte Performancekennzahlen in einem Geschäftsjahr erreicht werden, wird den Vorstandsmitgliedern im Folgejahr eine bestimmte Anzahl virtueller Stammaktien zugeteilt. Die Anzahl der virtuellen Stammaktien ergibt sich aktuell aus einem bestimmten Bruchteil des EBT des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres, höchstens jedoch einem vereinbarten Cap, dividiert durch den gewichteten Schlusskurs der Stammaktien für einen bestimmten Zeitraum vor dem Datum der Zuteilung der virtuellen Aktien. Sofern das Vorstandsmitglied vier Jahre nach Zuteilung weiterhin im Amt ist, erhält es eine Barauszahlung aus dem Share Performance Program. Die Höhe der Barauszahlung entspricht dem Produkt aus der Anzahl der virtuellen Stammaktien, die für die betreffende Tranche zugeteilt wurden, und dem gewichteten Schlusskurs der Stammaktien für einen bestimmten Zeitraum vor dem Datum der Auszahlung, höchstens jedoch einem vereinbarten Auszahlungscap. Bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach oben oder unten (wie z.B. erheblichen Änderungen von Bilanzierungsregelungen) kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Formel für die Berechnung der Zuteilung von virtuellen Aktien ändern. Damit wird zugleich eine Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

Die aktienbasierte langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente weist ebenfalls eine hohe Berechnungsklarheit und Transparenz auf. Da sie an einer langfristigen Kursentwicklung gekoppelt ist, spiegelt sie zum einen die Interessen der Aktionäre wider und soll zum anderen eine nachhaltige Unternehmensstrategie sichern.

### 3.3 Ziel-Gesamtvergütung

In Anbetracht der eingangs genannten Ziele, was in einem ersten Schritt die Erreichung des Niveaus unmittelbar vor Eintreten der Corona-Pandemie bedeutet, beträgt bei Zugrundelegung des letzten EBT der Sixt SE vor der Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2019 in Höhe von EUR 337 Mio. die Ziel-Gesamtvergütung für den Gesamtvorstand EUR 15,6 Mio. Im Vergleich dazu betrug die für das Jahr 2019 tatsächlich gezahlte Gesamtvergütung (bestehend aus erfolgsunabhängigen Komponenten; Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung sowie den zugesagten erfolgsbezogenen Komponenten, welche für das Jahr 2019 im Jahr 2020 ausbezahlt worden sind) für den Gesamtvorstand EUR 14,06 Mio. Die Abweichung der o.g. Zielvergütung zu der für 2019 gewährten Vergütung ist insbesondere dadurch zu erklären, dass bei Berechnung der Zielvergütung unterstellt wurde, dass das Share Matching Program den

Maximalbetrag auszahlt. Dies wäre allerdings nur dann der Fall, wenn der Aktienkurs sich innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren verdoppeln sollte.

### **3.4 Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung wird je nach Vorstandsressort bei einem EBT zwischen EUR 480 und EUR 1.000 Mio. gekappt. Bei Erreichung dieser Begrenzung beträgt die maximale Gesamtvergütung für den Gesamtvorstand EUR 23 Mio. Der Cap entspricht damit mehr als dem 1,4- bis 2,9-fachen des EBT im Jahr 2019, einem der bislang erfolgreichsten Jahre der Unternehmensgeschichte. Zuflüsse aus aktienbasierten Vergütungsbestandteilen werden demjenigen Geschäftsjahr zugeordnet, in welchem die Zuteilung der Tranche erfolgt. Die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr kann die dafür festgesetzte Maximalvergütung nicht überschreiten. Von der gewählten Konstruktion und den vorgesehenen Werten geht insofern eine erhebliche Anreizwirkung im Interesse des Konzerns und seiner Stakeholder, nicht zuletzt der Aktionäre, aus. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Hälfte der kurzfristigen variablen Vergütung erst dann zur Auszahlung kommt, wenn auch im folgenden Jahr ein positives Konzernergebnis erreicht wird. Damit ist gewährleistet, dass keine Anreize für kurzfristige Ergebnisverbesserungen zum Nachteil folgender Geschäftsjahre gesetzt werden.

### **3.5 Relation von erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen**

Einzelne Vergütungsbestandteile, insbesondere die Höhe der Grundvergütung sowie die Bemessungsparameter, die Berechnungsmethodik sowie die Maximalbeträge der Tantieme, werden individuell für jedes Mitglied des Vorstands festgelegt. Die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile können deshalb nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden.

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundvergütung und Nebenleistung) an der für ein Geschäftsjahr erreichbaren Maximalvergütung beträgt zwischen 20% und 32%, wobei diese Relation hinsichtlich der Nebenleistungen jeweils auf den vertraglich definierten maximalen Brutto-Gesamtwert der vertraglichen Nebenleistungen pro Geschäftsjahr abstellt.

Der Anteil der Tantieme, an der im Geschäftsjahr jeweils erreichbaren Maximalvergütung beträgt zwischen 43% und 58%, wobei diese Relation auf den vertraglich vereinbarten Maximalbetrag der Tantieme pro Geschäftsjahr abstellt.

Der Anteil des aktienbasierten Share Performance Programs an der im Geschäftsjahr jeweils erreichbaren Maximalvergütung beträgt zwischen 14% und 25%, wobei diese Relation auf den vertraglich vereinbarten Maximalbetrag des Share Performance Programs pro Geschäftsjahr abstellt. Das Share Performance Program kann erstmals im Geschäftsjahr 2025 auszahlen, sofern die Auszahlungsvoraussetzungen dann überhaupt erfüllt sind.

## **4. Malus**

Die Vereinbarungen zu den Tantiemen als Komponente der variablen Vergütungsbestandteile enthalten sogenannte Malus-Regelungen. Danach ist die zweite Tranche des für ein Geschäftsjahr zunächst dem Grunde nach entstandenen Anspruchs in Höhe von 50,1 % in ihrem weiteren Bestand davon abhängig, dass die jeweils vereinbarte Performancekennzahl in dem auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahr ebenfalls einen vertraglich definierten Mindestwert erreicht. Wird dieser Mindestwert nicht erreicht, so verfällt der Anspruch auf die zweite Tranche und der Tantiemeanspruch für das Basisjahr reduziert sich auf 49,9 % des nominalen Tantiemeanspruchs.

**5. Abfindungsregelungen**

Zusagen für eine Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht. Zugleich ist vorsorglich vereinbart, dass eine etwaige Abfindung einschließlich sämtlicher Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten darf, höchstens jedoch beschränkt ist auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages.

**6. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. In solchen Ausnahmefällen kann von der Ausgestaltung der Grundvergütung, der Nebenleistungen und/oder der variablen Vergütungsbestandteile sowie dem Verhältnis der Grundvergütung zur variablen Vergütung als auch dem Verhältnis der einzelnen Bestandteile der variablen Vergütung untereinander abgewichen werden. Zudem hat der Aufsichtsrat das Recht, neuen Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum etwaigen Ausgleich von Gehaltsverlusten aus dem vorhergehenden Dienstverhältnis sowie zur Deckung der Kosten eines Wohn- oder Standortwechsels zu gewähren. Bei dem Verfahren zur Festsetzung der Änderung sollen die Grundsätze eines Horizontal- und Vertikalvergleichs weiterhin zu beachten.

\* \* \*