# ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄß §§ 289F UND 315D HGB

Entsprechend den Bestimmungen der §§ 289f und 315d des Handelsgesetzbuches (HGB) hat die Gesellschaft eine Erklärung zur Unternehmensführung in ihren Lagebericht aufzunehmen. Gemäß § 317 Absatz 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der Angaben nach §§ 289f und 315d HGB durch den Abschlussprüfer darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden. Die Erklärung ist auch auf der Webseite der Sixt SE unter *ir.sixt.com* in der Rubrik „Corporate Governance" abrufbar.

**Corporate Governance**
Für die Sixt SE ist eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) ein wichtiges Mittel, um das Vertrauen der Kunden, Geschäftspartner und des Kapitalmarktes in die Gesellschaft zu sichern und auszubauen. Ein verantwortungsbewusstes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat einen hohen Stellenwert für das Unternehmen. Grundlegende Merkmale einer guten Corporate Governance sind eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, die Wahrung der Aktionärsinteressen sowie Transparenz in der nach außen und innen gerichteten Unternehmenskommunikation.

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex spricht mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex Empfehlungen hinsichtlich der Unternehmensführung deutscher börsennotierter Unternehmen aus. Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE bekennen sich – mit Ausnahme der in der Entsprechenserklärung vom Dezember 2020 genannten Abweichungen – zu diesen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

**Entsprechenserklärung gemäß § 161 des Aktiengesetzes (AktG)**
Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE erklären:

Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (nachfolgend „Kodex") wird und wurde mit folgenden Abweichungen entsprochen:

- Empfehlung B.5: Nach Auffassung des Aufsichtsrats würde die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze für Vorstandsmitglieder die Auswahl der in Betracht kommenden Kandidaten einschränken und somit den Interessen der Sixt SE zuwiderlaufen.

- Empfehlung C.2: Angesichts des Umstandes, dass der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern besteht, von denen satzungsgemäß nur zwei Mitglieder gewählt werden, würde die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder die Auswahl der in Betracht kommenden Kandidaten einschränken und somit den Interessen der Sixt SE zuwiderlaufen.

- Empfehlung C.5: Der Aufsichtsratsvorsitzende der Sixt SE, Herr Friedrich Joussen, ist gleichzeitig Vorstandsvorsitzender der ebenfalls börsennotierten TUI AG. Herr Joussen hat gegenüber der Sixt SE erklärt, dass die mit den beiden Ämtern verbundenen Arbeitsbelastungen miteinander vereinbar sind.

- Empfehlungen D.2 bis D.5 sowie D.11: Da der Aufsichtsrat der Sixt SE satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden keine Ausschüsse gebildet.

- Empfehlung F.1: Die Sixt SE wird sämtliche kursrelevanten Tatsachen den Analysten und allen Aktionären mitteilen. Nach Ansicht der Sixt SE wäre eine Mitteilung sämtlicher nicht kursrelevanter Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt werden, an alle Aktionäre deren Informationsinteresse nicht förderlicher.

- Empfehlung F.2: Die Veröffentlichung des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts erfolgt innerhalb der gesetzlichen Fristen. Zwischenberichte werden innerhalb der börsenrechtlich vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Die vom Kodex vorgesehenen Veröffentlichungsfristen sind nach Auffassung der Sixt SE den Informationsinteressen der Anleger, Gläubiger, Mitarbeiter und Öffentlichkeit nicht förderlicher.

- Empfehlungen G.1 und G.2: Die Festlegung von individuellen Ziel-Gesamtvergütungen neben einer Maximalvergütung begründet nach Auffassung des Aufsichtsrats weder einen zusätzlichen Anreiz für den Vorstand noch einen weiteren Vorteil für die Sixt SE.

- Empfehlung G.7: Eine langfristige Festsetzung von Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile ist nach Auffassung des Aufsichtsrats der Nachhaltigkeit förderlicher als eine jährliche Festlegung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr.

- Empfehlung G.10: Die Verträge der Vorstandsmitglieder sehen nicht vor, dass variable Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend gewährt werden sollen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass eine solche Ausgestaltung der langfristigen Förderung des Unternehmenswohls und der Gewährleistung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolgs nicht förderlicher wäre.

Pullach, im Dezember 2020

| **Für den Aufsichtsrat der Sixt SE** | **Für den Vorstand der Sixt SE** |
|---|---|
| FRIEDRICH JOUSSEN | ERICH SIXT |
| Vorsitzender | Vorsitzender |

**Zielgrößen gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen**

Nach den Bestimmungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden in der Sixt SE für den Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und Vorstand sowie in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands folgende Zielgrößen festgelegt.

Vom Aufsichtsrat wurden die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand der Sixt SE auf jeweils 0 % mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 festgelegt. Zum 31. Dezember 2020 waren diese Zielgrößen von jeweils 0 % erfüllt. Weder Aufsichtsrat noch Vorstand wiesen zum 31. Dezember 2020 ein weibliches Mitglied auf.

Der Vorstand hat die Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 15 % und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 30 % jeweils mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 bestimmt. Zum 31. Dezember 2020 betrug der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 17 % und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 32 %. Somit wurde die Zielgröße für beide Führungsebenen bereits übertroffen. Berücksichtigt wurden dabei die inländischen Konzerngesellschaften der Sixt SE.

**Diversitätskonzept für den Vorstand und langfristige Nachfolgeplanung**

Der Vorstand soll insgesamt über Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt-Konzerns als wesentlich erachtet werden.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erleichtert Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Mitglieder des Vorstands ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten des Sixt-Konzerns und versetzt die Mitglieder des Vorstands in die Lage, Entscheidungen konstruktiv zu hinterfragen sowie für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein.

Sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile sowie verschiedene Berufs- und Bildungshintergründe folgen nach Auffassung des Aufsichtsrats bereits aus der Pflicht zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung. Darüber hinaus sind unterschiedliche Lebenswege und Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder entscheidend, um aktuelle Herausforderungen, Probleme und Strategien aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysieren zu können, um die bestmöglichen Entscheidungen für das Unternehmen treffen zu können.

Eingehende Erfahrung im IT-Management und ein tiefgreifendes Verständnis der Digitalisierung sind angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Geschäftsmodelle und der hohen Relevanz einer modernen IT-Struktur für sämtliche Bereiche des Unternehmens unerlässlich, um das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen zu können.

Möglichst in einem international tätigen Unternehmen erworbene Management-Erfahrung und interkulturelle Kompetenz zur erfolgreichen Führung und Motivation globaler Teams stellen nach Auffassung des Aufsichtsrats wesentliche Elemente eines modernen Managements dar. Ebenso bedarf der Vorstand eingehender Kenntnis der Rechnungslegung und des Finanzmanagements sowie des Kapitalmarktes.

Hinsichtlich der altersspezifischen Festlegungen wird auf die Erklärung nach § 161 AktG hingewiesen, in der ausgeführt wird, dass die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze für Vorstandsmitglieder nach Auffassung des Aufsichtsrats die Auswahl der in Betracht kommenden Kandidaten einschränken und somit den Interessen der Sixt SE zuwiderlaufen würde. Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Aspekte des Diversitätskonzepts wurde vom Aufsichtsrat gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst die im vorhergehenden Abschnitt dargestellte Zielgröße festgelegt.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die vorstehend beschriebenen Diversitätsaspekte bei der Besetzung des Vorstands. Klarstellend wird festgehalten, dass vorstehende Diversitätsaspekte jeweils stets durch mindestens ein Vorstandsmitglied repräsentiert werden sollen.

Die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands erfüllt in allen Belangen die Aspekte des Diversitätskonzeptes. Nähere Einzelheiten zum Werdegang und zu den Qualifikationen der Vorstandsmitglieder sind auf der Webseite des Unternehmens *ir.sixt.com* unter der Rubrik „Konzern“ ausgeführt.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Vorstand und Aufsichtsrat tauschen sich dazu in regelmäßigen Abständen über geeignete interne und externe Nachfolgekandidaten aus, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens zu gewährleisten. Im Vordergrund steht dabei immer das Unternehmensinteresse unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls. Bei der langfristigen Nachfolgeplanung werden unter anderem neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Kodex auch die Aspekte des Diversitätskonzeptes für den Vorstand berücksichtigt. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen findet ferner ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Vorstand und der Personalleitung hinsichtlich intern und extern potenzieller Kandidaten statt. Im Anschluss werden dem Aufsichtsrat gegebenenfalls Empfehlungen unterbreitet. Etwaige Kandidaten nehmen an extern begleiteten Assessment Centern teil und es werden strukturierte Interviews geführt.

**Ziele für die Zusammensetzung, Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat von kapitalmarktorientierten Gesellschaften muss nach den Bestimmungen des § 100 Absatz 5 AktG in seiner Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein. Zudem muss mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Über diese Vorgaben hinaus hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft ein umfassendes Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung erstellt und detaillierte Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums und seiner individuellen Mitglieder formuliert.

Der Aufsichtsrat soll über Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt-Konzerns als wesentlich erachtet werden.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erleichtert Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Mitglieder des Aufsichtsrats ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten des Sixt-Konzerns und versetzt die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Lage, Entscheidungen des Vorstands konstruktiv zu hinterfragen sowie für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein und so zu einer erfolgreichen Führung des Unternehmens beizutragen.

Insgesamt verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, durch die Vielfalt seiner Mitglieder seiner Aufsichts- und Beratungsfunktion bestmöglich gerecht zu werden. Zur Vielfalt zählen dabei insbesondere Internationalität sowie unterschiedliche Erfahrungshorizonte und Lebenswege. Insgesamt sollen sich die Mitglieder des Gremiums bezüglich ihrer Erfahrungen und Kenntnisse so ergänzen, dass aktuelle Herausforderungen, Probleme und Strategien aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert werden können und so Entscheidungen zum Besten des Unternehmens getroffen werden. Der Aufsichtsrat verfolgt dabei das Ziel, stets in der Lage zu sein, den Vorstand kompetent zu beraten und zu überwachen sowie neue Entwicklungen der Branche angemessen würdigen und begleiten zu können.

Hinsichtlich der altersspezifischen Festlegungen sowie Regelgrenzen für die Zugehörigkeitsdauer wird auf die Erklärung nach § 161 AktG verwiesen, in der ausgeführt wird, dass dafür keine

Einschränkungen vorgesehen sind. Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Aspekte des Diversitätskonzepts wurde vom Aufsichtsrat gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst eine Zielgröße festgelegt, auf die im vorhergehenden Abschnitt gesondert eingegangen wird.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats soll den Merkmalen der Internationalität und Branchenkenntnis dadurch Rechnung tragen, dass mindestens ein Mitglied über Berufserfahrung in einem international tätigen Unternehmen verfügt und mindestens ein Mitglied Berufserfahrung in einer der Branchen Autovermietung, Kraftfahrzeugindustrie, Kraftfahrzeughandel, Kraftfahrzeugleasing oder Reisen und Tourismus vorweisen kann. Zudem soll mindestens ein Mitglied über Expertise auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftslehre verfügen.

Mindestens zwei Mitglieder des Gremiums sollen unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein, um die unabhängige Überwachung und Beratung des Vorstands zu gewährleisten. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats der Sixt SE (Herr Friedrich Joussen, Herr Ralf Teckentrup und Herr Dr. Daniel Terberger) unabhängig. Dies gilt auch hinsichtlich Herrn Ralf Teckentrup, welcher seit 2007 und damit bereits seit mehr als 12 Jahren Mitglied des Aufsichtsrats ist. Da Herr Teckentrup während seiner gesamten Amtszeit hauptberuflich jeweils für ein anderes Unternehmen tätig war, ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass alleine die Dauer seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat keinen Einfluss auf seine Unabhängigkeit hat.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die vorstehend beschriebenen Ziele zur Zusammensetzung, Kompetenzprofile und Diversitätsaspekte bei Vorschlägen für die Wahl beziehungsweise die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern und würdigt dabei im Einzelfall, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile sowie Berufs- und Lebenserfahrungen der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

Zudem unterzieht sich der Aufsichtsrat regelmäßig einer Effizienzprüfung. Die Prüfung richtet sich zum einen auf die wirksame Erfüllung der dem Aufsichtsrat zugewiesenen Aufgaben einschließlich der Praxistauglichkeit der Verfahrensregelungen in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, zum anderen auf die Effizienz der Gremienarbeit. Die letzte Überprüfung fand im Herbst 2019 mittels Befragung der Aufsichtsratsmitglieder statt; die Ergebnisse der Befragung wurden anschließend ausgewertet und im Aufsichtsrat erörtert.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats erfüllt in allen Belangen die Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept aus. Nähere Einzelheiten zum Werdegang und zu den Qualifikationen der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Webseite des Unternehmens *ir.sixt.com* unter der Rubrik „Konzern“ ausgeführt.

**Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken**
Die Praktiken zur Führung der Sixt SE und des Sixt-Konzerns entsprechen in vollem Umfang den gesetzlichen Vorgaben.

Die strategische und operative Steuerung des Konzerns erfolgt auf Basis von Planungsansätzen und einer umfangreichen laufenden Berichterstattung an den Vorstand. Das Reporting umfasst das Risikomanagementsystem, das Interne Kontrollsystem sowie die Interne Revision.

Das Risikomanagementsystem, in Funktionsweise und Umfang im Risikohandbuch dokumentiert, sieht mehrere Tools und Maßnahmen vor, um das Management bei der Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken sowie der Nachhaltung von Gegenmaßnahmen zu unterstützen und diese zu überwachen. Unter anderem erhalten Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen umfassenden Risikobericht. Der Vorstand wird darüber hinaus kontinuierlich durch die Funktionseinheiten des Unternehmens über relevante Sachverhalte unterrichtet. Das Interne Kontrollsystem besteht aus Steuerungsregeln, Maßnahmen und Kontrollen etwa zur Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und Unternehmensrichtlinien. Es sieht kontinuierliche Berichte der Unternehmensbereiche, die Durchführung von Wirksamkeitstests durch den Bereich GRC, Revisionsberichte und regelmäßige Arbeitstreffen zu unterschiedlichen Themen vor. Das Interne Revisionssystem betrifft Maßnahmen wie Planprüfungen sowie verschiedene Audits, deren Ergebnisse in entsprechenden Revisionsberichten und Tätigkeitsberichten an den Vorstand dokumentiert werden.

**Compliance im Sixt-Konzern**
Der Erfolg des Sixt-Konzerns beruht nicht allein auf seiner guten Geschäftspolitik, sondern auch auf seiner wirtschaftsethischen Integrität und dem Vertrauen, das ihm Kunden und Lieferanten, Aktionäre und Geschäftspartner entgegenbringen. Dieses Vertrauen zu gewinnen und zu bewahren setzt voraus, dass der Vorstand und die Mitarbeiter der Gesellschaft sich in jeder Situation und beständig an den hohen Standards des Rechts, der

Ethik und der sozialen Kompetenz orientieren. Diese Verhaltensmaßstäbe gegenüber Dritten und innerhalb der Gesellschaft sind im Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Sixt SE und der mit ihr verbundenen Unternehmen niedergelegt und für alle Mitarbeiter verbindlich. Der Vorstand der Sixt SE definiert hierin seine klare Erwartungshaltung an ein ethisches und gesetzeskonformes Verhalten aller Mitarbeiter und Geschäftspartner und legt so den sogenannten „Tone-from-the-Top" fest.

Diese Verhaltensrichtlinie wird mit allen Mitarbeitern bei Eintritt in das Unternehmen als verbindlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses vereinbart und ist zudem über das zentrale Intranet jederzeit aufrufbar.

Über allgemeine Anforderungen und Erwartungen an Integrität und Rechtstreue hinaus sind im Code of Conduct auch spezifische und detailliertere Hinweise und Vorgaben zu einzelnen Compliance-Gebieten enthalten. Dies betrifft insbesondere Anti-Korruptionsregelungen, Vorteilsgewährung, Spenden und Sponsoring, Fragen zu Kartellrecht und Geldwäscheprävention, Datenschutz sowie Kapitalmarktrecht.

Diese allgemeingültigen Vorgaben werden durch konkrete Umsetzungsvorgaben in Form von spezifischen Einzelanweisungen sowie durch eigenständige Compliance-Regelkreise (etwa: Tax Compliance, Datenschutz) ergänzt und weiter konkretisiert.

Zur Gewährleistung, dass alle durch den Vorstand verabschiedeten ethischen und rechtlichen Vorgaben innerhalb des Konzerns bekannt sind und umgesetzt werden, ist eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet. Diese umfasst verschiedene Einzelfunktionen und ist an das bekannte Three-lines-of-defence-Modell angelehnt: Neben den vorrangig für die Umsetzung verantwortlichen operativen Fachbereichen sind u.a. der Compliance Officer, die Bereiche Legal, Tax sowie Internal Controls in koordinierender bzw. beratender Funktion für die Wirksamkeit der Compliance-Prozesse zuständig. Die Konzernrevision verifiziert als unabhängige Prüfungsinstanz die Angemessenheit und Wirksamkeit der Compliance-Organisation sowie die Umsetzung und Einhaltung von Compliance-Vorgaben im Rahmen ihrer risikoorientierten Prüfungen.

Ergänzend zu den so definierten Standards und Prozessen werden in sensitiven Bereichen, wie etwa dem Vertrieb, spezielle Schulungen zu spezifischen Themengebieten durchgeführt. Sixt achtet bei der Auswahl seiner Geschäftspartner darauf, dass diese dieselben Standards einhalten, welche im Sixt-Code of Conduct festgelegt sind.

Um Kenntnisse von möglichen Compliance-Verstößen zu erlangen, stellt Sixt den Mitarbeitern verschiedene Meldewege zur Verfügung. So können Mitarbeiter Hinweise über den Vorgesetzten, den internen Compliance Officer oder den externen Ombudsmann an die Compliance-Organisation herantragen. Sixt hat Vorkehrungen dafür getroffen, dass Hinweise an den Ombudsmann anonym erfolgen können und die Anonymität von Hinweisgebern strikt gewahrt bleiben kann, um so den meldenden Personen die Furcht vor Repressionen zu nehmen und damit die Meldeschwelle zu senken. Im Falle von relevanten Hinweisen beraten und entscheiden Ombudsmann und Compliance Officer über die einzuleitenden Maßnahmen. Der Compliance Officer steht zudem in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand, berichtet den zuständigen Stellen über die aktuelle Compliance-Situation oder Einzelvorgänge und unterstützt hinsichtlich der Erarbeitung und Implementierung präventiver Maßnahmen.

Sixt überprüft die Funktionsfähigkeit und Angemessenheit der Compliance-Organisation in regelmäßigen Abständen und nimmt im Bedarfsfall, etwa aufgrund sich ändernder Regularien, sich ändernder Marktgegebenheiten oder neuer interner Strukturen, schnellstmöglich geeignete Anpassungen oder Ergänzungen vor.

**Arbeitsweisen von Vorstand und Aufsichtsrat**

Als Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) unterliegt die Sixt SE neben dem deutschen Aktiengesetz den speziellen europäischen SE-Regelungen und dem deutschen SE-Ausführungsgesetz. Ein wesentlicher Grundsatz des Aktiengesetzes ist das dualistische Leitungssystem (Vorstand und Aufsichtsrat), welches bei der Sixt SE ebenfalls besteht. Die Sixt SE trägt diesem Grundsatz der Trennung von Leitungsorgan und Aufsichtsorgan Rechnung, indem Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE personell getrennt sind. Eine Mitgliedschaft in beiden Gremien zur gleichen Zeit ist nicht zulässig. Der Vorstand der Sixt SE besteht gemäß § 7 Ziffer 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft aus einer Person oder aus mehreren Personen, die vom Aufsichtsrat für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt werden. Wiederbestellungen sind grundsätzlich möglich. Im Geschäftsjahr 2020 bestand der Vorstand der Sixt SE aus fünf Mitgliedern. Diese sind für die strategische Grundausrichtung, das operative Tagesgeschäft und die Überwachung des Risikomanagements der Sixt SE und des Sixt-Konzerns verantwortlich. Der Vorstandsvorsitzende der Sixt SE, Herr Erich Sixt, war zudem bis zum Ablauf des 15. Juli 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats der Sixt Leasing SE. Die Sixt SE fungiert als strategische und finanzielle Holding des Konzerns und stellt zentrale

Verwaltungsfunktionen für verschiedene Konzerngesellschaften zur Verfügung. Das operative Geschäft wird aus den funktionalen Einheiten der Geschäftsbereiche Mobility und, bis zu deren Verkauf, Leasing heraus gesteuert.

Die Vorstände führen die ihnen übertragenen Aufgaben in klarer Ressortverantwortung gemäß Geschäftsverteilungsplan sowie nach Maßgabe der Geschäftsordnung aus. Der Vorstandsvorsitzende ist federführend in der Gesamtleitung und der Geschäftspolitik des Unternehmens. Darüber hinaus verantwortet er die Ressorts Marketing, Public Relations, International Franchise, IT und strategisches Personalwesen. Der Vorstand Operations ist für das Vermietgeschäft an den Stationen und Belange des Fuhrparks, insbesondere Fahrzeugein- und -verkauf sowie Maintenance und Reparaturen zuständig. Hinzu kommen Bereiche wie Kundenservice und Qualitätsmanagement. Dem Finanzvorstand obliegt die umfassende Steuerung aller Finanzressorts des Konzerns. Dazu gehören unter anderem das Finanz- und Rechnungswesen, das Controlling und das Risikomanagement. Darüber hinaus verantwortet er die Abteilungen Recht und Revision. Der Vorstand Organisation und Strategie verantwortet die Bereiche Konzernstrategie, M&A, Konzerneinkauf und SIXT TECH. Zudem ist er für das globale operative Personalwesen sowie die Leitung aller Global Service Operations zuständig. Der Vorstand Vertrieb ist für den nationalen und internationalen Vertrieb sowie das globale E-Commerce-Geschäft des Konzerns verantwortlich.

Sitzungen des Vorstands, in denen ressortübergreifende Fragen erörtert werden, finden nach Bedarf statt. Ausschüsse innerhalb des Vorstands wurden nicht eingerichtet.

Der Aufsichtsrat der Sixt SE besteht gemäß § 10 Ziffer 1 der Satzung aus drei Mitgliedern. Zwei Mitglieder werden von der Hauptversammlung nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Bestimmungen der Satzung gewählt. Ein weiteres Mitglied wird vom Aktionär Herrn Erich Sixt in das Gremium entsendet. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter (§ 12 Ziffer 1 der Satzung). Da der Aufsichtsrat gemäß Satzung nur aus drei Personen besteht, werden keine Ausschüsse gebildet.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Bestellung der Vorstandsmitglieder und die Kontrolle des Vorstands. Der Aufsichtsrat fasst Beschlüsse in der Regel in Sitzungen. Auf Anordnung des Aufsichtsratsvorsitzenden kann eine Beschlussfassung des Aufsichtsrats jedoch auch außerhalb von Sitzungen (oder im Wege der kombinierten Beschlussfassung) durch mündliche oder telefonische Stimmabgabe, Stimmabgabe in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuches) und/oder unter Nutzung sonstiger Mittel der Telekommunikation oder elektronischer Medien erfolgen (§ 14 Ziffer 2 der Satzung). Ferner ist eine Beschlussfassung in der vorstehend genannten Weise auch ohne Anordnung des Aufsichtsratsvorsitzenden zulässig, wenn kein Aufsichtsratsmitglied widerspricht (§ 14 Ziffer 3 der Satzung). Beschlüsse des Aufsichtsrats bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, soweit nicht gesetzlich zwingend etwas anderes bestimmt ist (§ 14 Ziffer 7 der Satzung). Nähere Einzelheiten zu den Sitzungen und Tätigkeiten des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 sind im Bericht des Aufsichtsrats in diesem Geschäftsbericht erläutert.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohl des Sixt-Konzerns eng zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Gesellschaft und den Konzern relevanten Fragen der strategischen Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements sowie über die Ergebnisse interner Revisionen. Der Vorstand stimmt dabei die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert die Strategieumsetzung in regelmäßigen Abständen. Entscheidungsnotwendige Unterlagen, insbesondere der Jahresabschluss der Sixt SE, der Konzernabschluss, der Bericht über die Lage des Konzerns und der Gesellschaft einschließlich der Berichte des Wirtschaftsprüfers werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats mit ausreichendem Abstand vor der jeweiligen Sitzung zugeleitet.

**Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**
**(Matching Stock Programm)**

Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE haben beschlossen, bei der Gesellschaft und den mit ihr verbundenen Unternehmen für einen ausgewählten Kreis von Mitarbeitern, Führungskräften und Mitgliedern des Vorstands des Sixt-Konzerns ein Matching Stock Programm (MSP) zu implementieren. Das Programm bietet die Möglichkeit einer Mitarbeiterbeteiligung in Form von Aktien unter Vermeidung eines Verwässerungseffektes für die Alt-Aktionäre der Sixt SE.

Teilnehmer am MSP mussten zum Zeitpunkt der Zeichnung des MSP in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Sixt SE oder einem ihrer Tochterunternehmen stehen. Jeder Teilnehmer musste zur Teilnahme am MSP eine Eigeninvestition in Form des Erwerbs einer verzinsten Schuldverschreibung der Sixt SE leisten.

Die als Eigeninvestition zu erwerbende Schuldverschreibung wurde mit 4,5 % p.a. verzinst und verfügte über eine Laufzeit bis zum 1. Dezember 2020. Das Gesamtinvestitionsvolumen aller Teilnehmer war dabei auf 7,0 Mio. Euro begrenzt. Der Vorstand der Sixt SE legte die Höhe des maximal möglichen Beteiligungsvolumens der jeweiligen Teilnahmeberechtigten fest. Sofern der Vorstand der Sixt SE selbst betroffen war, legte der Aufsichtsrat dies fest.

Jeweils 1.000 Euro eines eingezahlten Zeichnungsbetrags berechtigen zum Bezug von 500 Aktienoptionen pro jährlicher Tranche gemäß den MSP-Bedingungen.

Jeweils zum 1. Dezember der Jahre 2012 (erstmals) bis 2018 (letztmals) wurde eine Tranche von Aktienoptionen zugeteilt (insgesamt maximal 7 Tranchen), so dass ein Teilnehmer berechtigt ist, insgesamt bis zu 3.500 Aktienoptionen (7 Tranchen zu je 500 Aktienoptionen) pro 1.000 Euro eingezahltem Investitionsvolumen zu beziehen. In den Jahren 2019 und 2020 wurden keine weiteren Tranchen von Aktienoptionen zugeteilt.

Die Ausübung der zugeteilten Aktienoptionen unterliegt einer Sperrfrist von 4 Jahren ab Zuteilung der jeweiligen Tranche. Die Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn der Ausübungskurs seit Zuteilung der jeweiligen Tranche um 20 % höher ist als der Basispreis dieser Tranche (Ausübungshürde). Der Basispreis für die Aktienoptionen entspricht dabei dem durchschnittlichen, nicht gewichteten Schlusskurs der Sixt-Vorzugsaktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse der letzten 60 Handelstage vor Zuteilung der Aktienoptionen für die jeweilige jährliche Tranche. Der Ausübungskurs ermittelt sich aus dem durchschnittlichen, nicht gewichteten Schlusskurs der Sixt-Vorzugsaktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse der letzten 60 Handelstage vor Ausübung der Aktienoptionen der jeweiligen Tranche. Zugeteilte Aktienoptionen einer Tranche gelten zum ersten Handelstag nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist als ausgeübt, wenn die Ausübungshürde erreicht worden ist. Sofern die Ausübungshürde für eine Tranche nicht erreicht wird, verfallen die Aktienoptionen dieser Tranche ersatzlos.

Der im Falle der Ausübung einer Tranche rechnerisch ermittelte Ausübungsgewinn (vor Steuern) darf insgesamt 5 % des Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) des letzten gebilligten Konzernabschlusses der Sixt SE nicht übersteigen. Des Weiteren ist der Ausübungsgewinn (vor Steuern) einer Tranche für jeden Teilnehmer begrenzt auf das Zweifache seines einbezahlten Investitionsvolumens. Im Falle eines höheren rechnerisch ermittelten Ausübungsgewinns ist dieser für alle Teilnehmer entsprechend zu kürzen. Der nach Abzug der von den Teilnehmern zu tragenden Steuern und Abgaben verbleibende Ausübungsgewinn (Netto-Ausübungsgewinn) wird für den Kauf von Vorzugsaktien der Sixt SE verwendet. Diese werden anschließend auf einem Sperrdepot zugunsten des Teilnehmers eingebucht. Nach Ablauf eines weiteren Jahres kann der Teilnehmer darüber frei verfügen. Die Gesamtlaufzeit des MSP beträgt unter Einbeziehung dieser Sperrfrist insgesamt 11 Jahre bis 2023.

Kommt es während der Laufzeit des MSP zu einer Veränderung des Grundkapitals der Sixt SE oder zu Umstrukturierungsmaßnahmen, die sich unmittelbar auf das Grundkapital der Sixt SE auswirken und hat dies eine Wertveränderung der Aktienoptionen von 10 % oder mehr zur Folge, so ist der Basispreis entsprechend anzupassen, soweit dies zum Ausgleich einer durch die Kapitalmaßnahme entstehenden Wertveränderung der Aktienoptionen notwendig ist. Sofern die Sixt SE an die Aktionäre in dem Zeitraum zwischen Zuteilung und Ausübung von Aktienoptionen einer Tranche Dividenden oder sonstiges Vermögen ausschüttet, ist der jeweilige Basispreis dieser Tranche anzupassen. Hierbei ist der auf eine Aktie entfallende Dividenden- bzw. Ausschüttungsbetrag, ggf. um Effekte von Kapitalmaßnahmen bereinigt, vom Basispreis, der zur Berechnung der Ausübungshürde einer Tranche herangezogen wird, abzuziehen.

Eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Teilnehmers führt regelmäßig zu einem Verlust aller bereits zugeteilten, aber noch nicht ausgeübten Aktienoptionen.

**Mitteilung über Eigengeschäfte von Führungskräften**

Die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der Sixt SE sowie die mit diesen in enger Beziehung stehenden Personen sind nach Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung) gesetzlich verpflichtet, Eigengeschäfte mit Anteilen oder Schuldtiteln der Sixt SE oder damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten an die Sixt SE und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zu melden, soweit der Gesamtbetrag der von der jeweiligen Person innerhalb eines Kalenderjahres getätigten Geschäfte die Summe von 20.000 Euro erreicht oder übersteigt. Die der Sixt SE im abgelaufenen Geschäftsjahr gemeldeten Geschäfte wurden ordnungsgemäß veröffentlicht und sind auf der Webseite der Sixt SE unter *ir.sixt.com* unter der Rubrik „News“ und „Managers' Transactions“ abrufbar.

**Angaben zum Abschlussprüfer**

Die Hauptversammlung am 24. Juni 2020 hat auf Vorschlag des Aufsichtsrats die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zum Abschlussprüfer für die Sixt SE und den Sixt-Konzern für das Geschäftsjahr 2020 sowie zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzberichte/Finanzinformationen der Sixt SE für das Geschäftsjahr 2020 sowie für das Geschäftsjahr 2021 im Zeitraum bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 gewählt. Prüfungsgesellschaften aus dem Deloitte-Verbund prüfen den Großteil der in den Konzernabschluss einbezogenen prüfungspflichtigen Gesellschaften. Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit dem Jahresabschluss 2005 Abschlussprüfer der Sixt SE bzw. vormals Sixt Aktiengesellschaft. Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer ist seit der Prüfung des Jahresabschlusses 2019 Wirtschaftsprüfer Klaus Löffler.