

CODE OF CONDUCT

Oktober 2026

Inhalt

SIXT tritt für Diversität ein! Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Dokument dennoch das generische Maskulinum. Dies dient der sprachlichen Vereinfachung und ist ausdrücklich als geschlechtsneutral zu verstehen – die Sprachform ist wertfrei und impliziert keinerlei Benachteiligung anderer Geschlechter.

1. Vorwort des Vorstands 3

2. Unsere Grundsätze 4

3. SIXT – ein verantwortungsvolles Unternehmen 5

3.1 Menschenrechte 6
3.2 Umweltschutz 7
3.3 Unsere Grundsätze für verantwortungsvolle Zusammenarbeit 8
3.4 Produktsicherheit 8
3.5 Datenschutz – Umgang mit Daten 8
3.6 Politische Interessensvertretung 9
3.7 Ehrenamtliches Engagement 9

4. SIXT – verantwortungsvoll in Geschäftsbeziehungen 10

4.1 Beziehung zu unseren Kunden 11
4.2 Kartellrecht und fairer Wettbewerb 11
4.3 Korruptionsprävention, Interessenkonflikte, Geschenke und Einladungen 12
4.4 Spenden und Sponsoring 13
4.5 Betrug, Diebstahl und Unterschlagung 13
4.6 Sanktionen und Geldwäscheprävention 13
4.7 Steuer- und Zollbestimmungen 14
4.8 Verantwortungsvolle Auswahl von Geschäftspartnern 14

5. SIXT – ein verantwortungsvoller Arbeitgeber 15

5.1 Sicherheit und Gesundheit 16
5.2 Work-Life-Balance 16
5.3 Auftreten in der Öffentlichkeit (inkl. Social Media) 17
5.4 Umgang mit betrieblichen Ressourcen, Geschäftsgeheimnissen und geistigem Eigentum 17
5.5 Insiderrecht und Ad-hoc Publizität 18
5.6 Nebentätigkeiten von Mitarbeitern 18
5.7 Beteiligungen an Unternehmen 18

6. SIXT – verantwortungsvoll bei der Einhaltung und Durchsetzung des Code of Conduct 19

6.1 Geltungsbereich des Code of Conduct 20
6.2 Durchsetzung des Code of Conduct 20
6.3 Verantwortung auf höchster Ebene 20
6.4 Hilfe / Kontakt / Hinweisgebersystem 21

1. Vorwort des Vorstands

Unser Erfolg als Unternehmen beruht auf einer überzeugenden Geschäftsstrategie und dem tagtäglichen Einsatz unserer vielen tausend Mitarbeiter überall auf der Welt. Um das Vertrauen zu rechtfertigen, das uns Kunden und Lieferanten, Aktionäre und Geschäftspartner entgegenbringen, kommt es auf jeden Einzelnen an. Gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten sind dafür unabdingbar.

Der Vorstand hat daher diesen Verhaltenskodex (“Code of Conduct”) als Wertesystem für den Sixt Konzern („SIXT“) verabschiedet. Er legt unsere grundlegenden Verhaltensprinzipien für das Verhalten im Geschäftsleben fest und hilft uns, mögliche Risiken rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

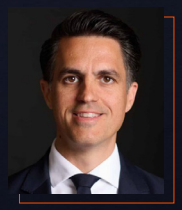
Der vorliegende Code of Conduct gilt weltweit verbindlich für alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter von SIXT. Jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, diese Prinzipien in seiner Arbeit zu berücksichtigen und in Zweifelsfällen Rat einzuholen (z.B. bei Vorgesetzten oder dem Compliance Office). Die Richtlinien basieren auf Gesetzen, allgemeingültigen ethischen Grundlagen und einem moralisch einwandfreien Verhalten im Geschäftsleben. Abweichungen können rechtliche Konsequenzen für den Konzern und jeden Betroffenen haben, bis hin zu disziplinarischen und strafrechtlichen Folgen. Daher werden Verstöße konsequent untersucht und nachverfolgt. Der Vorstand dankt allen Führungskräften und Mitarbeitern für die verantwortungsvolle, aktive und weltweite Umsetzung dieser Leitlinien.

Von unseren Geschäftspartnern und insbesondere von den von uns beauftragten Dienstleistern und Lieferanten erwarten wir, dass sie die in diesem Code of Conduct verankerten Grundsätze ebenfalls einhalten und entsprechende Maßnahmen zu einer nachhaltigen Umsetzung ergreifen.



Konstantin Sixt
Co-Vorsitzender des Vorstands

Alexander Sixt
Co-Vorsitzender des Vorstands



Dr. Franz Weinberger
Vorstandsmitglied (CFO)



Nico Gabriel
Vorstandsmitglied (COO)



Vinzenz Pflanz
Vorstandsmitglied (CBO)

2. Unsere Grundsätze

Unternehmerisches Selbstverständnis

SIXT ist einer der international führenden Anbieter hochwertiger Mobilitätsdienstleistungen und in über 100 Ländern präsent. Menschen erwarten das Beste von uns, und wir selbst tun es auch. Deshalb verändern wir die Art und Weise, wie sich die Welt bewegt - immer mit dem Kunden im Zentrum unseres Handelns. Unser Kernprodukt ist die Autovermietung. Drum herum bauen wir ein Ökosystem für Mobilität. Für unsere Kunden kreieren wir damit ein echtes Premium-Erlebnis und machen Fortbewegung maximal einfach und flexibel. Und für die Gesellschaft übernehmen wir Verantwortung, indem wir die grüne Mobilitätswende vorantreiben.

Es ist unser erklärtes Ziel, Mensch, Umwelt und Profitabilität miteinander in Einklang zu bringen.

Offenheit und Transparenz

Das interne wie externe Fundament unseres Handelns sind Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz. Damit schaffen wir Vertrauen. Wir ermutigen jeden Einzelnen, Missstände und Fehlentwicklungen offen anzusprechen und gezielt zu adressieren (Speak-Up-Kultur). Dazu schaffen wir eine Atmosphäre und Kommunikationswege, die einen kritisch-konstruktiven Dialog ermöglichen, ohne dass negative Konsequenzen drohen. Wir schätzen Meinungsvielfalt. Kritisches Hinterfragen ist dabei nicht nur erwünscht, sondern elementar, um uns konsequent weiterzuentwickeln.

Wir handeln verantwortungsvoll und regelkonform

Bei SIXT übernehmen wir Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen und handeln im Einklang mit bestehenden Regeln. Das heißt: Wir halten uns an Gesetze, die geltenden Vorschriften, freiwillige Selbstverpflichtungen sowie diesen Code of Conduct.

Unsere Mitarbeiter

SIXT legt größten Wert darauf, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Deshalb bieten wir ein inspirierendes, unternehmerisches Arbeitsumfeld, das Eigenverantwortung und Eigeninitiative fördert und zugleich einen konstruktiven Austausch sowie ein faires und chancen-wahrendes Miteinander fördert. Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang sind uns wichtig – genauso wie Sicherheit und Gesundheit unserer Kollegen.

Unsere Führungskräfte fördern eine Kultur, in deren Mittelpunkt die Weiterentwicklung eines jeden Mitarbeiters steht. Denn wir haben den Anspruch, die Entwicklung unserer Mitarbeiter konsequent zu fördern, ihren Einsatz adäquat zu honorieren und bei der Vergütung nach einheitlichen und fairen Grundsätzen vorzugehen, die jede Form der Diskriminierung ausschließen.

3. SIXT – ein verantwortungsvolles Unternehmen





3.1 Menschenrechte

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Alles Handeln im weltweiten Arbeitsalltag bei SIXT folgt

- **der Internationalen Menschenrechtscharta,**
- **den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,**
- **den zehn Prinzipien des UN Global Compact,**
- **der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen,**
- **der Vorschriften im UN-Zivilpakt (insbesondere zum Arbeitsschutz),**
- **den ILO Kernarbeitsnormen und**
- **den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.**

Wir lehnen Kinderarbeit in jeder Form ab. Wir sehen unsere Pflicht darin, Kinder zu schützen und ihnen eine ungestörte und gesunde Entwicklung zu ermöglichen. Kinder sind unsere Zukunft und liegen SIXT besonders am Herzen. Das zeigt insbesondere auch das intensive, globale CSR-Engagement vieler Mitarbeiter im Rahmen der Regine Sixt Kinderhilfestiftung „Tränchen Trocknen".

Wir lehnen Zwangsarbeit in jeder Form ab. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels erfolgen.

Wir beschäftigen Menschen unabhängig ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, Staatsangehörigkeit, Sexualität, Behinderung oder politische Anschauung. Diskriminierung wird bei SIXT nicht geduldet.

Uns sind unsere Mitarbeiter wichtig. Wir respektieren Arbeitnehmerrechte weltweit. Niemand wird aufgrund der Wahrnehmung dieser Rechte bevorzugt oder benachteiligt. SIXT steht für einen fairen Umgang und direkten Austausch mit der Belegschaft.

Wir erwarten, dass diese Achtung der Menschenwürde und der Menschenrechte auch für alle unsere Geschäftspartner – insbesondere unsere Dienstleister und Lieferanten – als selbstverständlich erachtet wird. Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen und übernehmen Verantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt gemäß den oben genannten Leitprinzipien.

3.2 Umweltschutz

SIXT übernimmt Verantwortung für Umwelt- und Klimaschutz. SIXT verhält sich dementsprechend und im Einklang mit Umweltgesetzen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir umwelt- und klimabewusstes Verhalten und die Einhaltung von Gesetzen, die zum Schutz der Umwelt erlassen wurden.

Für SIXT liegt die Zukunft in der klimafreundlichen und ressourcenschonenden Fortbewegung. Wir sehen uns als Impulsgeber einer grünen Mobilitätswende. Schlüssel hierfür ist die Erhöhung der Auslastung bzw. die Minimierung von Standzeiten von Fahrzeugen sowie deren gemeinsame Nutzung. Unser Produktangebot zahlt genau hierauf ein, von der klassischen Autovermietung über Carsharing, der Fahrdienstvermittlung bis hin zu Auto-Abos und Mikromobilität. Im Rahmen unseres Beitrags für mehr ökologische Nachhaltigkeit setzt SIXT konkret auf vier Hebel:

- **SIXT wird den Anteil emissionsfreier Fahrzeuge erheblich erhöhen, so die Begeisterung für E-Fahrzeuge fördern und dabei helfen Vorbehalte abzubauen.**
- **SIXT engagiert sich bei dem Ausbau und der Verfügbarmachung einer elektrischen Ladeinfrastruktur.**
- **SIXT erweitert sein Angebot an nachhaltigen Mobilitätsangeboten auf der Plattform ONE.**
- **SIXT wird den Betrieb seiner Stationen und Standorte schnellstmöglich klimaneutral gestalten.**



3.3 Unsere Grundsätze für verantwortungsvolle Zusammenarbeit

Wir tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung. Wir fördern Diversität und Individualität und lehnen jegliche Diskriminierung aufgrund Geschlechts, Geschlechtsidentität, Rasse oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, sexueller Ausrichtung oder Behinderung ausdrücklich ab.

Wir schützen die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiter und haben Maßnahmen implementiert, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von körperlicher, verbaler, sexueller oder sonstiger Art von Belästigung, Schikanierung oder Mobbing ist. Dies gilt nicht nur für den Umgang der Mitarbeiter untereinander, sondern auch für jegliche Interaktionen mit Partnern, Kunden und Dritten.

Jede Führungskraft ist mit ihrem Verhalten ein Vorbild und hat für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Zudem hat jede Führungskraft sicherzustellen, dass persönliche Interessen immer klar von Unternehmensinteressen getrennt werden. Enge persönliche Beziehungen zwischen Führungskräften und ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden dürfen Abhängigkeiten nicht ausnutzen oder zu Interessenkonflikten führen (z. B. durch unangemessene bevorzugte Behandlung). Führungskräfte sind verpflichtet, solche Fälle offenzulegen, um ihre Mitarbeitenden zu schützen. Dies kann gegenüber der eigenen vorgesetzten Führungskraft oder der zuständigen HR- bzw. Compliance-Abteilung erfolgen.

3.4 Produktsicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit von Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern haben für uns höchste Priorität, ebenso die Vermeidung negativer Umwelteinflüsse. Entsprechende Risiken gilt es mit allergrößter Sorgfalt zu minimieren. Unser wesentlicher Fokus liegt dabei auf dem Zustand unserer Fahrzeugflotte. Im Zuge dessen stellen wir sicher, dass sich diese jederzeit in einem einwandfreien, modernen und verkehrssicheren Zustand befindet.



3.5 Datenschutz – Umgang mit Daten

Für SIXT spielt Datenschutz eine zentrale Rolle. Informationsaustausch und Geschäftsverkehr erfolgen inzwischen weltweit primär elektronisch. Den Vorteilen der elektronischen Kommunikation für die Arbeit des Einzelnen und den Geschäftserfolg des Unternehmens stehen erhöhte Risiken für den Schutz des Persönlichkeitsrechts, der persönlichen Freiheiten und der Datensicherheit gegenüber. Die Minimierung solcher Risiken ist Aufgabe des Managements, des Datenschutzbeauftragten wie auch jedes Einzelnen.

Personenbezogene Daten verarbeiten wir nur, soweit dies gesetzlich zugelassen ist. Wir bewahren sie sicher auf und schützen sie vor unberechtigtem Zugriff und einer unberechtigten Übertragung. Dies gilt auch für den Austausch personenbezogener Daten zwischen Unternehmen des SIXT Konzerns.

Die Verwendung von Daten ist für die Betroffenen transparent. Ihre gesetzlichen Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Einschränkung der Verarbeitung, Portabilität und Löschung wahren wir stets.

Alle Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über vertrauliche interne und andere geschützte Informationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind, verpflichtet. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus.



3.6 Politische Interessensvertretung

SIXT kommt als international tätiges Unternehmen mit unterschiedlichsten Kulturen, Rechtsräumen und politischen Systemen in Berührung. Als Teil des globalen Wirtschaftssystems bringen wir uns als Gesprächspartner offen und faktenbasiert in die politische Meinungsbildung ein, etwa über die Teilnahme an Foren oder Mitgliedschaft in Verbänden. SIXT steht dabei für Transparenz und Gesetzestreue.

3.7 Ehrenamtliches Engagement

SIXT unterstützt soziale und karitative Vorhaben. Über das unternehmensweite CSR-Programm „Tränchen Trocknen“ in Zusammenarbeit mit der Regine Sixt Kinderhilfe Stiftung unterstützen wir als Unternehmen Kinder über eine Vielzahl von Hilfsprojekten weltweit.

Zugleich ermutigt SIXT seine Mitarbeiter, sich ehrenamtlich zu engagieren und fördert dies ausdrücklich. Interessierten Mitarbeitern ist es z.B. möglich, sich in ihrer Arbeitszeit einen Tag pro Jahr für die Unterstützung von Kinderhilfsprojekten der Regine Sixt Kinderhilfe Stiftung zu engagieren. Diese Möglichkeit nehmen Kollegen rund um den Globus bereits seit vielen Jahren mit großer Begeisterung wahr.



4. SIXT – verantwortungsvoll in Geschäftsbeziehungen

4.1 Beziehung zu unseren Kunden

SIXT steht für „Premium". Wir wollen Kunden nicht bloß zufriedenstellen, sondern sie begeistern. In all unseren Tätigkeiten stellen wir deshalb die Bedürfnisse unserer Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns und treten ihnen mit dem höchsten Respekt entgegen. Wir sind offen gegenüber Kritik und bemühen uns jederzeit um bestmögliche Lösungen.

4.2 Kartellrecht und fairer Wettbewerb

SIXT bekennt sich ohne Einschränkungen zu den Prinzipien der Marktwirtschaft. Fairer Wettbewerb ist eine Grundvoraussetzung für die freie Entwicklung der Märkte und den sozialen Nutzen, der daraus erwächst. Er fördert die Entwicklung innovativer Produkte und Serviceleistungen. Das Kartellrecht schützt eben diesen Wettbewerb. Deswegen ist die Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen durch all unsere Mitarbeiter und Führungskräfte eines unserer wichtigsten Grundprinzipien.

Im Wettbewerb um Aufträge und Marktanteile ist jeder SIXT-Mitarbeiter verpflichtet, die Regeln des Kartellrechts einzuhalten. Hierbei ist die wichtigste kartellrechtliche Grundregel: jeder marktrelevante Austausch mit Wettbewerbern – insbesondere zu Preisen, Angeboten, Geschäftsgeheimnissen, Strategien oder Kunden ist strengstens untersagt.

Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um eine Vereinbarung handelt oder um informelle Gespräche – auch außerhalb offizieller Anlässe. Verboten ist jede Art der Verhaltensabstimmung sowie jede Form der Mitteilung oder Entgegennahme von Informationen zu Preisen, Geschäftsgeheimnissen sowie künftigen Verhaltensweisen. Dabei ist schon der bloße Anschein eines Verstoßes zu vermeiden.

SIXT möchte den fairen Wettbewerb durch ehrliche Leistung antreiben und den Markt keinesfalls unsachgemäß beeinträchtigen. Sollten SIXT-Mitarbeiter sich unsicher bezüglich ihres Handelns im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften sein, müssen sie die Rechtsabteilung Sixt Konzerns vorab für eine Einschätzung konsultieren.



4.3 Korruptionsprävention, Interessenkonflikte, Geschenke und Einladungen

SIXT setzt sich mit Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein. Korruption ist ein weltweites Problem mit immensen volkswirtschaftlichen Schäden und gefährdet den freien Wettbewerb. SIXT steht für Fairness und Integrität und bezieht daher klare Standpunkte zur Bekämpfung von Korruption. Daher haben wir eine Vielzahl von Regelungen und Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung getroffen. Das gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

SIXT steht für objektive Entscheidungsfindung. Interessenkonflikte können Zweifel an der Qualität von Entscheidungen und an der Integrität der handelnden Person verursachen. Alle Mitarbeiter sind deswegen verpflichtet, geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse von SIXT und ohne Rücksicht auf persönliche Interessen zu treffen.

Situationen, in denen sonstige Interessen von Mitarbeitern deren Unvoreingenommenheit beeinflussen könnten, müssen vermieden werden.

Unser komplettes Handeln basiert auf der Einhaltung von Gesetzen und rein rationalen Überlegungen. Persönliche Vorteile, ob monetär, materiell oder anderer Art dürfen hierbei keinerlei Rolle spielen.

SIXT garantiert Fairness. Das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen aller Art an Personen oder Unternehmen, mit denen SIXT eine Geschäftsbeziehung unterhält oder aufbauen möchte, um Geschäftsentscheidungen dieser Personen oder Unternehmen unlauter zu beeinflussen, ist nicht erlaubt. Das gleiche gilt für die Annahme oder die Einforderung solcher Vorteile. Ausschlaggebend sind allein sachliche Kriterien (z.B. Qualität, Preis, technologischer Stand und Zuverlässigkeit des Geschäftspartners)

SIXT akzeptiert keinerlei Gewährung oder Annahme unlauterer Geschenke. Zuwendungen in Form von Bargeld oder Barwertvermögen sind immer verboten. Das Verbot der Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung betrifft aber nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen, welche die Objektivität in Frage stellen könnten, wie z.B. teure Einladungen und Geschenke.

Mitarbeiter müssen deshalb Zuwendungen, die den Rahmen angemessener und üblicher Geschäftspraxis überschreiten, ablehnen. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit unterstützen wir unsere Mitarbeiter z.B. durch die Nennung von Wertgrenzen. Unabhängig vom Wert sind Zuwendungen nur dann zulässig, wenn durch sie keine Partei einen unlauteren Vorteil, etwa im Rahmen von Ausschreibungen, erlangen möchte. Diese Grundsätze gelten beispielsweise für Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen, Gelegenheitsgeschenke und andere geringwertige Zuwendungen.

Besondere Zurückhaltung ist bei Amts-und Mandatsträgern geboten: Beamte, Richter, Politiker oder andere Vertreter öffentlicher Institutionen sowie Abgeordnete dürfen keinerlei Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen erhalten.

In Zweifelsfällen müssen Mitarbeiter sich an den SIXT Compliance Officer wenden.





4.4 Spenden und Sponsoring

SIXT engagiert sich gesellschaftlich mit Verantwortung und Integrität. SIXT vergibt Spenden, also freiwillige Zuwendungen ohne Gegenleistung, zu karitativen, mildtätigen oder sozialen Zwecken sowie Sponsoringleistungen, also Zuwendungen auf Basis einer vertraglich vereinbarten Gegenleistung. Damit wollen wir unser Ansehen und unsere Wahrnehmung in der Öffentlichkeit positiv prägen. Wir tätigen Spenden und Sponsorings ausschließlich auf transparente und ethische Weise und im Einklang mit gesetzlichen und internen Vorgaben. Spenden und Sponsoringleistungen an politische Parteien, Verbände oder Politiker unterliegen einer besonderen Prüfung und bedürfen der vorherigen Zustimmung des Vorstands bzw. der Landesgeschäftsführung.

4.5 Betrug, Diebstahl und Unterschlagung

Ehrlichkeit ist die Grundlage für unser Miteinander bei SIXT und die Voraussetzung für das Vertrauen, das uns unsere Geschäftspartner entgegenbringen. SIXT duldet keine Form von Betrug, Diebstahl oder Unterschlagung zum Nachteil von SIXT, unseren Kunden oder Geschäftspartnern und verfolgt solche Handlungen konsequent. Das gilt für alle Personen, die für oder im Namen von SIXT handeln, sowie für Handlungen, die fälschlicherweise als vorteilhaft für SIXT wahrgenommen werden. SIXT hat daher Maßnahmen ergriffen, um die Begehung dieser Straftaten zu verhindern.

4.6 Sanktionen und Geldwäscheprävention

SIXT unterstützt die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und internationale Wirtschaftssanktionen und unterstützen die Staatengemeinschaft im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Es ist erklärtes Ziel von SIXT, Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legalen Ursprungs sind. Wir vergewissern uns daher deren Identität. Um Transaktionen mit sanktionierten Personen, Unternehmen oder Organisationen zu verhindern, führt SIXT entsprechende Kontroll- und Prüfmaßnahmen durch. Verdächtige Geschäftspartner oder Transaktionen sind unverzüglich an den Compliance Officer zu melden.



4.7 Steuer- und Zollbestimmungen

SIXT hält sich an Steuer- und Zollvorgaben. Es ist zugleich unsere rechtliche Verpflichtung wie auch Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung, die Steuer- und Zollbestimmungen im nationalen und internationalen Bereich einzuhalten. SIXT und die Mitarbeiter von SIXT sind sich der rechtlichen Konsequenzen von regelwidrigem Verhalten bewusst. Unsere Unternehmensabläufe sind daher darauf ausgerichtet, dass alle zu entrichtenden Steuern und Zölle korrekt, vollständig und termingerecht intern erfasst und an die zuständigen Behörden gezahlt werden. Es werden generell keine aggressiven oder gar illegalen Steuervermeidungsmodelle genutzt. Unsere Ansprüche an eine nachhaltige Unternehmenspolitik sind nicht mit einer aggressiven Steuerpolitik vereinbar.

4.8 Verantwortungsvolle Auswahl von Geschäftspartnern

Der Code of Conduct ist Grundlage für jede Geschäftsbeziehung von SIXT. Für uns ist es nicht nur essenziell, dass wir und unsere Mitarbeiter sich an den Code of Conduct und die darin vermittelten Werte halten. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, wie etwa Lieferanten und Vertriebspartnern, dass sie diese Werte respektieren und in ihren eigenen geschäftlichen Tätigkeiten beachten.

Geschäftspartner, die Zwangs- oder Kinderarbeit dulden oder Arbeitnehmer diskriminieren, werden von uns nicht akzeptiert. Um diesen Anspruch an unsere Geschäftsbeziehungen aufrecht zu erhalten, überprüfen wir unsere Geschäftspartner bezüglich möglicher Probleme im Umgang mit unseren Standards und gesetzlicher Vorgaben. Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir, dass sich unsere Geschäftspartner an diese Vorgaben halten. Sie verpflichten sich, ihr Handeln und das ihrer Mitarbeiter an diesen Wertmaßstäben auszurichten und kontinuierlich zu reflektieren. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner diese Grundsätze auch an ihre Lieferanten weitergeben und sich für deren Einhaltung einsetzen. Bei potenziellen Verstößen von Geschäftspartnern wirken wir darauf hin, dass eine Klärung mit dem Geschäftspartner herbeigeführt wird.



5. SIXT – ein verantwortungsvoller Arbeitgeber

5.1 Sicherheit und Gesundheit

SIXT bietet seinen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Wir setzen alle gesetzlichen Vorschriften um und schaffen einen Arbeitsplatz nach Maßgabe der geltenden Vorgaben zur Vorbeugung gegen Unfälle und Gesundheitsschäden. Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter genießt höchsten Stellenwert. Wir schulen unsere Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen, erlassen entsprechende, auf Risikoanalysen beruhende Betriebsanweisungen und kontrollieren deren Umsetzung. Alle Vorgesetzen sind angehalten, Missstände zu erkennen und schnellstmöglich abzustellen.

SIXT erwartet auch von seinen Geschäftspartnern, dass entsprechender Wert auf Sicherheit, Gesundheit und faire Arbeitsbedingungen gelegt wird.

5.2 Work-Life-Balance

Als Wirtschaftsunternehmen steht SIXT zu Leistungsprinzipien und Erfolgsorientierung. Gleichzeitig basiert unsere Unternehmenskultur auf Vertrauen und Respekt. Hierzu gehört auch, all unseren Mitarbeitern wo immer möglich ein hohes Maß an Flexibilität und Eigenverantwortung zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



5.3 Auftreten in der Öffentlichkeit (inkl. Social Media)

SIXT achtet auf transparente und wertschätzende Kommunikation. Der professionelle Auftritt von SIXT in der Öffentlichkeit, auf Social Media (Facebook, Twitter, LinkedIn etc.), im Internet sowie auf e-Plattformen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Marke und ein Treiber unseres Geschäftserfolges als Mobilitätsanbieter und Arbeitgeber.

Eine nicht zweckgemäße Nutzung dieser Kommunikationsformen kann zu schwerwiegenden Konsequenzen für SIXT und jeden einzelnen Mitarbeiter führen.

Ein Auftritt im Namen von SIXT oder den zu SIXT gehörenden Marken ist deshalb ausschließlich in Abstimmung mit den hierfür zuständigen Abteilungen erlaubt. Persönliche Darstellungen durch Mitarbeiter, die unser Ansehen oder das Ansehen unserer Mitarbeiter in Misskredit bringen, dulden wir nicht.

Der unbefugte Zugriff auf das durch SIXT bereitgestellte E-Mail-Konto eines anderen Nutzers, die unbefugte Übermittlung von geheimen oder vertraulichen Informationen, der Versand von anstößigen Materialien oder Nachrichten, die Übertragung von Materialien, welche Urheberrechte Dritter verletzen, sowie andere rechtswidrige oder unethische Aktivitäten sind untersagt.

5.4 Umgang mit betrieblichen Ressourcen, Geschäftsgeheimnissen und geistigem Eigentum

SIXT sichert sensible Informationen und schützt seine Geschäftsgeheimnisse. SIXT stellt den Mitarbeitern Betriebsmittel zur Verfügung, die sie für eine effiziente Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Dementsprechend tragen alle SIXT-Mitarbeiter dafür Sorge, dass sie verantwortungsvoll und nicht verschwenderisch mit den überlassenen Ressourcen umgehen. Diese Ressourcen dürfen grundsätzlich nur zu Unternehmenszwecken genutzt werden. Die missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt. Unsere Mitarbeiter sind bemüht so nachhaltig und ressourcenschonend zu handeln, wie es die jeweiligen Tätigkeiten erlauben.

Zu den wertvollsten Vermögenswerten von SIXT zählt der Ideenreichtum unserer Mitarbeiter. SIXT hält wichtige Rechte und Lizenzen an geistigem Eigentum, wie z. B. Urheber- und Markenrechten. Daneben verfügt SIXT über eine Vielzahl vertraulicher Informationen. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die Interessen von SIXT, insbesondere das geistige Eigentum und andere betriebliche Geheimnisse, Unterlagen und Datenträger, vor dem unbefugten Zugriff Dritter und der unbefugten Nutzung durch Dritte zu schützen.

SIXT, alle Führungskräfte und unsere Mitarbeiter respektieren und achten fremdes geistiges Eigentum. Eine unbefugte Nutzung von geistigem Eigentum Dritter, d.h. eine Nutzung ohne Lizenzierung oder Zustimmung der Inhaber der Schutzrechte, kann nicht nur erhebliche Schadensersatzansprüche gegen SIXT und ggf. auch den Handelnden, sondern auch erhebliche strafrechtliche Konsequenzen für den Handelnden und weitere Mitarbeiter und/oder Organe von SIXT nach sich ziehen. Das ist uns bewusst und unsere Mitarbeiter wissen, dass in Zweifelsfällen eine Anfrage bei der Rechtsabteilung erfolgen muss.



5.5 Insiderrecht und Ad-hoc Publizität

SIXT setzt sich für einen fairen Wertpapierhandel ein. Der Missbrauch von Insiderinformationen ist verboten und wir unternehmen, was notwendig und angemessen ist, um Insiderhandel in unserem Unternehmen zu verhindern.

Als börsennotiertes Unternehmen muss die Sixt SE Insiderinformationen unverzüglich im Wege einer sog. Ad-Hoc Mitteilung veröffentlichen. Solange diese Veröffentlichung nicht erfolgt ist, darf die betreffende Information nicht unbefugt weitergegeben oder für Geschäfte mit Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten genutzt werden.

Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf SIXT oder einen anderen Emittenten von Insiderpapieren bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis des Wertpapiers erheblich zu beeinflussen. Insiderinformationen können unter anderem Finanzergebnisse, -pläne und Budgets, Dividendenänderungen, Fusionen oder Übernahmen, Auftragsgewinne, strategische Planungen, Verlauf von Rechtsstreitigkeiten, Änderungen der Führungsstruktur und Joint Ventures oder Geschäftsbeziehungen und -vereinbarungen sein.

Verstöße im Umgang mit Insiderinformationen können als Straftat empfindlich sanktioniert werden und zu Bußgeldern oder Geldstrafen sowie zu einer zivilrechtlichen Haftung führen. Insiderinformationen dürfen bis zur ihrer Veröffentlichung nur Personen zur Verfügung stehen, die diese Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Wer über Insiderwissen verfügt, darf weder persönlich noch über Dritte mit Wertpapieren oder andere Finanzinstrumente handeln, die von diesen vertraulichen Informationen betroffen sein könnten.

Wenn Zweifel daran besteht, ob eine Insiderinformation vorliegt, wissen unsere Mitarbeiter, dass sie sich zunächst an die Rechtsabteilung wenden müssen.

5.6 Nebentätigkeiten von Mitarbeitern

SIXT vermeidet Interessenkonflikte bei Nebentätigkeiten durch klare Regelungen. Nebentätigkeiten, ob entgeltlich oder unentgeltlich, sind in der modernen Arbeitswelt nicht mehr unüblich und bieten u.a. auch persönliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten. Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind von den Mitarbeitern mitzuteilen und dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Einwilligung aufgenommen werden. Eine Nebentätigkeit kann beispielsweise untersagt werden, wenn der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, für das sie ausgeübt wird, im Rahmen seiner Tätigkeit für SIXT in Kontakt kommt. Bereits erteilte Einwilligungen können widerrufen werden, wenn solche Interessenkonflikte auftreten oder später bekannt werden. Für nur gelegentliche Tätigkeiten wie Vorträge, Beiträge in Zeitschriften oder andere schriftstellerische Aktivitäten muss die Einwilligung von SIXT nicht eingeholt werden.

Auch Tätigkeiten als Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat oder ähnliche Mandate bei einem Wirtschaftsunternehmen sind im Vorfeld mitzuteilen.

5.7 Beteiligungen an Unternehmen

SIXT befürwortet die Teilnahme von Mitarbeitern am Kapitalmarkt. Alle Mitarbeiter von SIXT dürfen vorbehaltlos Anteile und Beteiligungen an Unternehmen erwerben und halten. Anteile und Beteiligungen an Geschäftspartner oder Wettbewerbsunternehmen dürfen jedoch nur gehalten werden, wenn dies in geringem Umfang erfolgt und die Möglichkeit eines Interessenkonflikts ausgeschlossen ist. Diese Regelung darf auch nicht umgangen werden, etwa dadurch, dass die Beteiligung im Auftrag des Mitarbeiters von Dritten gehalten wird. Etwaige, mehr als geringfügige Beteiligungen an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen sind dem Compliance-Officer zu melden.



SIXT – verantwortungsvoll bei der

6. Einhaltung und Durchsetzung des Code of Conduct



6.1 Geltungsbereich des Code of Conduct

Dieser SIXT Code of Conduct gilt überall dort, wo wir tätig werden. Überall dort möchten wir uns ethisch, sozial und fair verhalten. Der Code of Conduct verpflichtet alle Mitarbeiter, Organe und Führungskräfte. Sie haben sich weltweit daran zu halten. Hierbei handelt es sich um ein allgemeines Regelwerk, das auch in internen Richtlinien oder Standardarbeitsanweisungen weiter ausgearbeitet werden kann, aber nicht unter diese Mindeststandards fallen darf. Alle Mitarbeiter werden schriftlich, über das Intranet und durch Schulungsprogramme mit dem Code of Conduct und den für ihren Bereich relevanten weiteren internen Vorgaben und ihrer praktischen Handhabung vertraut gemacht.

Wir erwarten auch, dass unsere Geschäftspartner die im Code of Conduct niedergelegten Verhaltensgrundsätze kennen und einhalten. Wer die Grundsätze dieses Code of Conduct nicht teilt, kann für uns kein Geschäftspartner sein.

6.2 Durchsetzung des Code of Conduct

Die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung des Code of Conduct werden in allen Gesellschaften unseres Konzerns weltweit regelmäßig kontrolliert. Hierzu wurde eine Compliance-Organisation geschaffen und vom Vorstand der Sixt SE ein Compliance Officer ernannt. Zudem unterstützt die interne Revision.

Regelverstöße im Zusammenhang mit dem Code of Conduct können zu gravierenden Folgen für SIXT, aber auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Wenn neben der Verletzung des Code of Conduct auch gegen geltendes Recht verstoßen wird, kann der Mitarbeiter auch nach den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften zur Verantwortung gezogen werden.

6.3 Verantwortung auf höchster Ebene

SIXT setzt in hohem Maße auf eigenverantwortliches Handeln seiner Mitarbeiter. Daher erwarten wir von all unseren Führungskräften, dass sie dieser Aufgabe durch vorbildliches, integres Verhalten gerecht werden. Sie sind dazu angehalten und dafür verantwortlich, Missstände und Verstöße in ihrem Verantwortungsbereich und darüber hinaus zu erkennen, abzustellen und ggf. gegenüber dem Management oder der Compliance-Funktion zu benennen.

Sie sollen dabei all ihren Mitarbeitern ein Vorbild sein und ein offenes, vertrauensvolles und respektvolles Umfeld schaffen.

6.4 Hilfe / Kontakt / Hinweisgebersystem

Die Umsetzung des Code of Conduct kann nur durch eine offene und klare Kommunikation und Ansprache von Missständen gelingen. Gemeinsam schützen wir unser Unternehmen, indem wir ansprechen, was nicht in Ordnung ist. Zudem schützen wir alle Personen, die dazu beitragen, Fehlverhalten und Regelverstöße zu untersuchen und abzustellen. Repressalien gleich welcher Art gegen denjenigen, der eine Beschwerde eingereicht oder einen Hinweis erteilt hat, werden von uns nicht toleriert.

Gleichzeitig wahren wir die Interessen der Betroffenen. Für sie gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist.

Wir möchten deshalb alle Mitarbeiter ausdrücklich ermuntern, ihrer Pflicht nachzukommen und Verstöße gegen den vorliegenden Code of Conduct umgehend zu melden. Hierzu stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung:

- **Vorgesetzter:** Erster Ansprechpartner ist der jeweilige Vorgesetzte. Dieser muss möglichem Fehlverhalten nachgehen und über weitere Schritte entscheiden.

- **Compliance-Officer:** SIXT hat einen internen Compliance-Officer benannt, welcher Hinweise entgegennimmt und die Untersuchungen im Falle von Verstößen einleitet, koordiniert und Gegenmaßnahmen initiiert. Er ist hauptverantwortlich für Inhalt und die Kontrolle der Umsetzung des vorliegenden Code of Conduct und übernimmt eine erste Schiedsfunktion.

  Mitarbeiter können sich für Hinweise zu jedem Zeitpunkt an den Compliance Officer wenden. Der Compliance Officer garantiert hierbei ein Höchstmaß an Vertraulichkeit.

  Den Namen des Compliance Officer sowie seine Kontaktdaten finden Mitarbeiter im SIXT-Intranet bzw. dieser ist über folgende E-Mailadresse erreichbar: compliance@sixt.com

- **Hinweisgebersystem:** Darüber hinaus können Hinweise auf Regelverstöße über das Hinweisgebersystem von SIXT gemeldet werden. Dies ist unter Angabe des Namens oder anonym möglich. Das Hinweisgebersystem kann auf folgendem Weg erreicht werden: https://sixt.integrityline.com



  Das Hinweisgebersystem steht ausdrücklich auch externen Personen zur Verfügung und gibt insbesondere auch die Möglichkeit, auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie auf die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten bei SIXT oder bei unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten von SIXT hinzuweisen.

  Externe Meldestellen nach der EU-Richtlinie für Hinweisgebersysteme sind auf den Webseiten der jeweiligen SIXT-Landesgesellschaften zu finden, sofern dies der jeweilige Gesetzgeber eingerichtet und vorgesehen hat.

- **Ombudsmann:** Mitarbeiter können Hinweise auch anonym gegenüber dem SIXT Ombudsmann abgeben. SIXT hat einen externen Rechtsanwalt als Ombudsmann bestellt. Als Rechtsanwalt unterliegt er der gesetzlichen Pflicht zur Verschwiegenheit. Der Ombudsmann nimmt vertrauliche Hinweise auf mögliche Verstöße gegen den SIXT Code of Conduct sowie gegen gesetzliche Bestimmungen entgegen, prüft diese und bewertet die Art und Schwere des Verstoßes bzw. des Verdachts sowie die möglichen Folgen für Dritte und SIXT. Das Ergebnis seiner Prüfung leitet er an den Compliance Officer weiter, selbstverständlich ohne den Hinweisgeber zu benennen. Der Compliance Officer unterrichtet den Ombudsmann darüber, wie und mit welchem Ergebnis der Hinweis verfolgt wurde. SIXT verzichtet im Interesse der Vertraulichkeit des Verhältnisses zwischen den Hinweisgebern und dem Ombudsmann darauf, von dem Ombudsmann Auskünfte zu verlangen, die einen Schluss auf die Identität des Hinweisgebers zulassen würden. Den Namen des Ombudsmannes sowie seine Kontaktdaten finden Mitarbeiter im SIXT-Intranet.

EXPECT BETTER!