

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

Corporate Governance

Für die Sixt SE ist eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) ein wichtiges Mittel, um das Vertrauen 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 Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex sind ein etablierter Beurteilungsmaßstab für die Unternehmensführung deutscher börsennotierter Unternehmen. Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE bekennen sich – mit Ausnahme der in der Entsprechenserklärung vom November 2017 genannten Abweichungen – zu den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex, den die Regierungskommission am 26. Februar 2002 veröffentlicht und zuletzt am 7. Februar 2017 geändert hat.

Entsprechenserklärung gemäß § 161 des Aktiengesetzes (AktG)

Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Gesellschaft haben gemäß § 161 AktG eine jährliche Erklärung abzugeben, inwieweit sie den Deutschen Corporate Governance Kodex befolgt haben oder befolgen. Darüber hinaus ist zu begründen, welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden. Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE haben seit dem Jahr 2002 jährlich eine solche Entsprechenserklärung abgegeben und publiziert. Jede Entsprechenserklärung wird für die Dauer von fünf Jahren auf der Webseite des Unternehmens unter ir.sixt.com in der Rubrik „Corporate Governance“ der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die jüngste Entsprechenserklärung beider Gremien zu der seit Februar 2017 gültigen Fassung des Kodex wurde im November 2017 veröffentlicht und hat folgenden Wortlaut:

„Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance

Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 (nachfolgend „Kodex“) wird und wurde mit folgenden Abweichungen entsprochen:

- ∥ In der D&O-Versicherung der Sixt SE ist für Aufsichtsratsmitglieder kein Selbstbehalt vereinbart (Ziffer 3.8 Absatz 3 des Kodex). Die Sixt SE ist der Ansicht, dass sowohl die Motivation als auch das Verantwortungsbewusstsein der Aufsichtsratsmitglieder nicht durch einen Selbstbehalt verbessert würden, zumal etwaige Selbstbehalte durch die Aufsichtsratsmitglieder selbst versichert werden könnten.
- ∥ Gemäß des Beschlusses der Hauptversammlung vom 3. Juni 2014 unterbleibt derzeit eine individualisierte Veröffentlichung und Aufgliederung der Gesamtvergütung des Vorstands. Angesichts dieser Beschlusslage unterbleibt auch eine individualisierte Darstellung der Zuwendungen, Vergütungen und Versorgungsleistungen für jedes Vorstandsmitglied unter Verwendung der dem Kodex beigefügten Mustertabellen (Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des Kodex).
- ∥ Über die Festlegung einer Altersgrenze entscheidet der Aufsichtsrat von Fall zu Fall bei der Bestellung von Vorständen (Ziffer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3 des Kodex), da nach Auffassung des Aufsichtsrats die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze die Auswahl einschränken würde und somit nicht im Interesse der Sixt SE wäre.
- ∥ Da der Aufsichtsrat der Sixt SE satzungsgemäß aus drei Personen besteht, werden keine Ausschüsse gebildet (Ziffern 5.3.1 bis 5.3.3 des Kodex).
- ∥ Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sind nicht vorgesehen (Ziffer 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 des Kodex), denn angesichts des Umstandes, dass der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern besteht, von denen satzungsgemäß nur zwei Mitglieder gewählt werden, würde eine altersbedingte bzw. an der Zugehörigkeitsdauer ausgerichtete Einschränkung bei der Auswahl der in Betracht kommenden Kandidaten den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen.
- ∥ Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz werden den Aktionären nicht bekannt gegeben (Ziffer 5.4.3 Satz 3

des Kodex), da nach den gesetzlichen Vorgaben die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden allein dem Aufsichtsrat obliegt.

- Die Sixt SE wird sämtliche kursrelevanten Tatsachen den Analysten und allen Aktionären mitteilen (Ziffer 6.1 Satz 2 des Kodex). 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.

- Die Veröffentlichung des Konzernabschlusses erfolgt innerhalb der gesetzlichen Fristen. Zwischenberichte werden innerhalb der börsenrechtlich vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Die Einhaltung der in Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex vorgesehenen Veröffentlichungsfristen ist nach Auffassung der Sixt SE den Informationsinteressen der Anleger, Gläubiger, Mitarbeiter und Öffentlichkeit nicht förderlicher.“

Pullach, im November 2017

Für den Aufsichtsrat der Sixt SE

FRIEDRICH JOUSSEN
Vorsitzender

Für den Vorstand der Sixt SE

ERICH SIXT
Vorsitzender

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 Reporte vor, um das Management bei der Identifikation, Beurteilung und Steuerung von Risiken zu unterstützen. 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, Revisionsberichte und regelmäßige Arbeitstreffen zu unterschiedlichen Themen vor. Das Interne Revisionsystem 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.

Um Kenntnisse von möglichen Compliance-Verstößen zu erlangen, stellt Sixt den Mitarbeitern verschiedene Meldewege über den Vorgesetzten, den Compliance Officer oder den Ombudsmann zur Verfügung. Der Compliance Officer steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand und berät sowie unterstützt diesen hinsichtlich präventiver Maßnahmen.

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 im Wesentlichen unverändert fortbesteht. 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 2017 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. Die Vorstandsmitglieder üben zudem Funktionen in weiteren Konzerngesellschaften aus, beispielsweise Aufsichtsrats- oder Geschäftsführungstätigkeiten. Die Sixt SE fungiert als strategische und finanzielle Holding des Konzerns, das operative Geschäft wird aus den Geschäftsbereichen Autovermietung und Leasing heraus gesteuert. Dabei sind die Vorstände der Sixt SE zugleich Geschäftsführer der Sixt GmbH & Co. Autovermietung KG. Ferner ist der Vorstandsvorsitzende der Sixt SE, Herr Erich Sixt, auch Vorsitzender des Aufsichtsrats der Sixt Leasing SE.

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, zentraler Einkauf, Prozess- und Produktmanagement sowie neue Mobilitätsangebote wie beispielsweise das Carsharing. 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 Herr 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 2017 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 und 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 der Wirtschaftsprüfer werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats mit ausreichendem Abstand vor der jeweiligen Sitzung zugeleitet.

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 hat der Aufsichtsrat der Sixt SE Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder in Aufsichtsrat und Vorstand der Sixt SE und der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegt. Die Umsetzungsfrist endete einheitlich erstmals am 30. Juni 2017.

Die vom Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegte Zielgröße von jeweils 0 % wurde eingehalten. Weder Vorstand noch Aufsichtsrat wiesen zum 30. Juni 2017 ein weibliches Mitglied auf. Die vom Vorstand für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 15 % und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 30 % festgesetzten Zielgrößen wurden hinsichtlich der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands erreicht (Stand zum 30. Juni 2017: 15 %) und hinsichtlich der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands leicht übertroffen (Stand zum 30. Juni 2017: 32 %).

Für die Zeit nach dem 30. Juni 2017 wurden vom Aufsichtsrat die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand der Sixt SE erneut auf jeweils 0 % mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 festgelegt, da derzeit nicht beabsichtigt ist, den Aufsichtsrat oder Vorstand zu erweitern oder personelle Änderungen herbeizuführen. Der Vorstand hat die Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 15 % für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 30 % jeweils mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 bestimmt. Berücksichtigt wurden dabei die inländischen Konzerngesellschaften der Sixt SE mit Ausnahme der Sixt Leasing SE und deren deutschen Konzerngesellschaften.

Darstellung des Diversitätskonzepts für Vorstand und Aufsichtsrat

Die Gesellschaft ist gemäß § 289f Absatz 2 Nr. 6 HGB verpflichtet, die verfolgten Diversitätskonzepte für Vorstand und Aufsichtsrat bezüglich verschiedener Aspekte wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund, die Ziele dieser Konzepte, die Art und Weise ihrer Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung darzustellen.

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 darüber im Einzelfall bei der Bestellung von Vorständen entschieden wird. 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. 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.

Die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands entspricht in allen Belangen den Aspekten 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** 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 Entscheidung 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 Regulgrenzen für die Zugehörigkeitsdauer wird auf die Erklärung nach § 161 AktG hingewiesen, in der ausgeführt wird, dass dafür keine Einschränkungen vorgesehen sind. Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Aspekte des Diversitätskonzeptes 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 über Berufserfahrung in einer der Branchen Autovermietung, Kraftfahrzeugindustrie, Kraftfahrzeughandel, Kraftfahrzeugleasing oder Reise und Tourismus verfügt. 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.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die vorstehend beschriebenen 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 Lebenserfahrung der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

Zudem unterzieht sich der Aufsichtsrat regelmäßig einer Effizienzprüfung. Die Prüfung richtet sich zum einen auf die effektive Erledigung der dem Aufsichtsrat zugewiesenen Aufgaben einschließlich der Praxistauglichkeit der Verfahrensregelungen in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, zum anderen auf die Effizienz der Gremienarbeit. Hierbei sollen zukünftig auch verstärkt Diversitätsaspekte berücksichtigt werden.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats entspricht in allen Belangen den Aspekten des Diversitätskonzeptes. Nähere

Einzelheiten zum Werdegang und zu den Qualifikationen der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Webseite des Unternehmens ir.sixt.com unter der Rubrik „Konzern“ ausgeführt.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Matching Stock Programm)

Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE haben beschlossen, bei der Gesellschaft und den 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 Altaktionäre der Sixt SE.

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

Die als Eigeninvestition zu erwerbende Schuldverschreibung wird mit 4,5 % p.a. verzinst und verfügt über eine Laufzeit bis 2020. Das Gesamtinvestitionsvolumen aller Teilnehmer ist auf 5,0 Mio. Euro begrenzt. Der Vorstand der Sixt SE legt die Höhe des maximal möglichen Beteiligungsvolumens der jeweiligen Teilnahmeberechtigten fest. Sofern der Vorstand der Sixt SE selbst betroffen ist, legt der Aufsichtsrat dies fest.

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Geschäftsjahr 2017 beschlossen, das existierende MSP um ein weiteres Jahr zu anschluss unveränderten Bedingungen zu verlängern und somit in 2017 eine weitere Tranche zuzuteilen. Jeweils zum 1. Dezember der Jahre 2012 (erstmalig) bis 2017 (letztmalig) wurde eine Tranche von Aktienoptionen zugeteilt (insgesamt maximal 6 Tranchen), so dass ein Teilnehmer berechtigt ist, insgesamt bis zu 3.000 Aktienoptionen (6 Tranchen zu je 500 Aktienoptionen) pro 1.000 Euro eingezahltem Investitionsvolumen zu beziehen.

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 zehn Jahre bis 2022.

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 abzuziehen.

Eine vorzeitige Rückzahlung der als Eigeninvestition vom Teilnehmer erworbenen Schuldverschreibung oder eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Teilnehmers führen regelmäßig zu einem Verlust aller bereits zugeteilten, aber noch nicht ausgeübten Aktienoptionen und der Ansprüche auf die noch nicht zugeteilten 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 5.000 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 „Directors' Dealings“ abrufbar.

Angaben zum Abschlussprüfer

Die Hauptversammlung am 30. Juni 2017 hat auf Vorschlag des Aufsichtsrats die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zum Abschlussprüfer für die Sixt SE und den Sixt-Konzern für das Geschäftsjahr 2017 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 2016 Wirtschaftsprüfer Andreas Lepple.

Pullach, im April 2018

Der Vorstand

ERICH SIXT

DETLEV PÄTSCH

DR. JULIAN ZU PUTLITZ

ALEXANDER SIXT

KONSTANTIN SIXT
