

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der Sixt SE („Gesellschaft“) gewährte und geschuldete Vergütung. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den relevanten Rechnungslegungsvorschriften.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft am 23. April 2021 beschlossen und am 16. Juni 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft mit Beschluss zu Tagesordnungspunkt 7 gebilligt (§ 120a Abs. 1 AktG). Es gilt für alle Vorstandsdienstverträge, die nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats abgeschlossen oder verlängert werden. Die Vorstandsdienstverträge aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder entsprechen dem beschlossenen Vergütungssystem bzw. wurden entsprechend angepasst.

Die Vergütung der Aufsichtsräte erfolgte satzungsgemäß bzw. entsprechend des von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 16. Juni 2021 gemäß § 113 Abs. 3 Sätze 1 und 2 AktG zu Tagesordnungspunkt 8 gefassten Beschlusses. Durch den Beschluss wurde die künftige Vergütung der Aufsichtsräte außerhalb der Satzung geregelt. Dabei wurden die bisherigen Bestimmungen in § 15 der Satzung der Gesellschaft unverändert übernommen und lediglich durch eine Regelung ergänzt, wonach dem Aufsichtsratsvorsitzenden zusätzlich zu seiner (unveränderten) monetären Vergütung von der Gesellschaft als Sachleistung ein Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt wird.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.ir.sixt.com in der Rubrik „Corporate Governance/Beschlüsse zum Vergütungssystem“ abrufbar. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren.

1. VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel, den Wachstumskurs des Sixt-Konzerns zu intensivieren, die Fokussierung auf integrierte und digital basierte Mobilitätsdienstleistungen weiter voranzutreiben und die Positionierung zu dem global führenden internationalen Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen auszubauen. Zur Erreichung dieser Ziele basiert die Vergütung für den Vorstand der Sixt SE auf folgenden Leitlinien:

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

Die den Mitgliedern des Vorstands von der Sixt SE im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG in individualisierter Form ist nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Die Tabellen enthalten demnach alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen

Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Tantieme 2021 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2021 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde.

Somit wird die Tantieme 2021 als Teil der Gesamtvergütung angegeben, obwohl die Auszahlung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgt (siehe untenstehend die weiteren Erläuterungen zur Tantieme). Dies stellt sicher, dass eine Verbindung zwischen erbrachter Leistung und Vergütung im Berichtszeitraum hergestellt und die Transparenz erhöht wird.

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel
	COO bis 16.06.2021	CSO bis 16.06.2021	CFO seit 01.06.2021	COO seit 18.01.2021
	Co-Vorsitzender des Vorstands seit 17.06.2021	Co-Vorsitzender des Vorstands seit 17.06.2021		
in TEUR	2021	2021	2021	2021
Grundvergütung	1.377	1.377	379	478
Nebenleistungen ¹	38	26	11	20
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.415	1.403	390	498
Relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile in % der Gesamtvergütung	42,8 %	42,6 %	41,6 %	35,8 %
Tantieme 2021 (Auszahlung in zwei Teilen im Jahr 2022 und 2023)	1.890	1.890	547	895
Relativer Anteil der Tantieme 2021 in % der Gesamtvergütung	57,2 %	57,4 %	58,4 %	64,3 %
Mehrfährige variable Vergütung ²	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.305	3.293	937	1.393
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	Erich Sixt	Detlev Pätch	Jörg Bremer	Daniel Marasch
	CEO bis 16.06.2021	COO bis 31.03.2021	CFO bis 31.05.2021	CVTO bis 31.12.2021
in TEUR	2021	2021	2021	2021
Grundvergütung	1.107	148	300	900
Nebenleistungen ¹	25	15	11	33
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.132	163	311	933
Relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile in % der Gesamtvergütung	60,7 %	37,2 %	34,4 %	92,6 %
Tantieme 2021 (Auszahlung im Jahr 2022)	733	175	594	n/a
Relativer Anteil der Tantieme 2021 in % der Gesamtvergütung	39,3 %	40,0 %	65,6 %	0,0 %
Mehrfährige variable Vergütung ²	-	-	-	-
Sonstiges ³	-	100	-	75
Relativer Anteil sonstiger Bestandteile in % der Gesamtvergütung	-	23,0 %	-	7,4 %
Gesamtvergütung	1.865	438	905	1.008

¹ Die enthaltenen Nebenleistungen sind im Abschnitt „Erfolgsunabhängige Vergütung“ dargestellt. Beiträge für die D&O-Versicherung sind nicht enthalten.

² Eine Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen Share-Performance-Programm erfolgte im Jahr 2021 nicht. Die Details zu dem Share-Performance-Programm werden nachstehend dargestellt. Auch aus in früheren Jahren gewährten langfristigen Vergütungskomponenten für einzelne Mitglieder des Vorstands (siehe die allgemeinen Ausführungen zum Matching-Stock-Programm 2012 für Mitglieder des Vorstands und Führungskräfte im Konzernanhang) erfolgte im Jahr 2021 keine Zuteilung oder Auszahlung.

³ Hiervon umfasst sind bei Herrn Pätch Einmalzahlungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus vergangenen Jahren. Bei Herrn Marasch betrifft dies die dargelegte Abfindungszahlung, die im Januar 2022 ausgezahlt, aber als gewährte Vergütung betrachtet wurde.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Das angegebene Grundgehalt wurde monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Die Höhe des Grundgehalts orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die gewährten Nebenleistungen umfassen die Bereitstellung von maximal zwei Dienstwägen zur dienstlichen und privaten Nutzung, die Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices, die Nutzung eines Dienstmobiltelefons auch zu privaten Zwecken sowie – bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen – die Gewährung von Personenschutz. Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Vorstands Zuschüsse zu Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträgen (begrenzt auf die Hälfte des allgemeinen und einheitlichen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenkasse). Herr Pätsch erhielt zudem einen Zuschuss zur sozialen Vorsorge. Ferner besteht zugunsten der Mitglieder des Vorstands eine Unfallversicherung sowie eine Rechtsschutzversicherung.

Weiterhin unterhält die Gesellschaft eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Sixt-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2021 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Erfolgsabhängige Vergütung

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

Tantieme (STI)

Entstehung und Höhe des Tantiemeanspruchs der Vorstandsmitglieder für 2021 sind abhängig von dem für das Geschäftsjahr 2021 im Konzernabschluss der Sixt SE ausgewiesenen Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern (EBT) als Performancekennzahl. Diese Vergütungskomponente fördert aufgrund ihrer Berechnungsklarheit und Transparenz und aufgrund der grundsätzlich ertragsbezogenen und auf das Gesamtunternehmen ausgerichteten Ausgestaltung ein nachhaltig ertragsorientiertes Wachstum der Sixt-Gruppe und am Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte strategische und operative Führungsentscheidungen. Der Grad der Zielerreichung ist transparent anhand der jeweiligen geschäftsjährlich festgestellten und im Konzernabschluss der Sixt SE für das betreffende Geschäftsjahr aufgeführten tatsächlichen Kennzahlen ablesbar.

Für jedes Geschäftsjahr der Vertragslaufzeit eines Vorstandsdienstvertrags („Basisjahr“) wird ermittelt, ob und ggf. in welcher Höhe ein Anspruch auf Tantieme entstanden ist. Bei unterjährigem Beginn oder Ende der Vertragslaufzeit wird die Tantieme für das betreffende Basisjahr zeitanteilig gewährt. Die Entstehung des Tantiemeanspruchs ist insgesamt davon abhängig, dass das EBT im jeweiligen Basisjahr einen bestimmten Mindestwert erreicht. Wird der vereinbarte Mindestwert nicht erreicht, entsteht für das betroffene Vorstandsmitglied für das jeweilige Basisjahr kein Tantiemeanspruch. Wird der Mindestwert überschritten, so ist die Höhe des Tantiemeanspruchs grundsätzlich davon abhängig, in welchem Maß der im jeweiligen Basisjahr tatsächlich erreichte Wert des EBT den tantiemerelevanten Mindestwert überschritten hat. Welche Mindestwertüberschreitung zu welcher Tantiemehöhe führt, ist in den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen für deren gesamte Laufzeit geregelt. Das jeweilige Vorstandsmitglied erhält einen individuell bestimmten Zahlungsbetrag für jede volle Mio. Euro des EBT über dem vereinbarten Mindestwert. Wenn das EBT einen bestimmten zusätzlichen Wert überschreitet (EBT-Zusatzschwelle), erhöht sich der für jede volle Mio. Euro des EBT vereinbarte Zahlungswert. Die Höhe des Tantiemeanspruchs ist dabei absolut begrenzt auf einen jeweils fest vereinbarten Maximalbetrag (Cap) pro Basisjahr.

Der EBT-Mindestwert, die EBT-Zusatzschwelle sowie der erreichbare Maximalbetrag (Cap) wurde individuell für die einzelnen Vorstandsmitglieder vereinbart und ist aus nachstehenden Tabellen ersichtlich:

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel
		Co-Vorsitzender des Vorstands		Co-Vorsitzender des Vorstands		
	COO bis 16.06.2021	seit 17.06.2021	CSO bis 16.06.2021	seit 17.06.2021	CFO seit 01.06.2021	COO seit 18.01.2021
	2021 (bis 16.06.)	2021 (seit 17.06.)	2021 (bis 16.06.)	2021 (seit 17.06.)	2021	2021
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	50	100	50	100	200	200
EBT-Zusatzschwelle (in Mio. Euro)	100	400	100	400	300	300
Maximalbetrag für die Tantieme pro Jahr (Cap) (in TEUR)	1.500	2.600	1.500	2.600	2.000	2.000

Frühere Vorstandsmitglieder	Erich Sixt	Detlev Pätch	Jörg Bremer	Daniel Marasch ¹
		COO bis 31.03.2021	CFO bis 31.05.2021	CVTO bis 31.12.2021
	CEO bis 16.06.2021			
	2021	2021	2021	2021
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	250	50	150	-
EBT-Zusatzschwelle (in Mio. Euro)	-	150	250	-
Maximalbetrag für die Tantieme pro Jahr (Cap) (in TEUR)	1.600	700	1.400	-

¹ Herr Marasch ist zum 31. Dezember 2021 ausgeschieden. Ein Tantiemeanspruch ist nicht entstanden.

Soweit die Verträge bereits dem neuen Vergütungssystem entsprechen, ist der Tantiemeanspruch 2021 in zwei Tranchen untergliedert. Die erste Tranche in Höhe von 49,9 % des Tantiemeanspruchs wird mit Ablauf der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig. Die zweite Tranche in Höhe von 50,1 % des Tantiemeanspruchs ist in ihrem Bestand davon abhängig, dass das EBT in dem auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahr größer als 0 Euro ist. Wird dies erreicht, so wird die jeweilige zweite Tranche des Tantiemeanspruchs mit Ablauf der Hauptversammlung fällig, welche über die Gewinnverwendung für das auf das Basisjahr folgende Geschäftsjahr beschließt. Wird dies nicht erreicht, so verfällt der Anspruch auf die zweite Tranche ersatzlos. Somit wird der Tantiemeanspruch für das Basisjahr auf 49,9 % des ursprünglichen, d.h. zunächst entstandenen, Tantiemeanspruchs reduziert. Bei Altverträgen erfolgt die Auszahlung nicht in zwei Tranchen, sondern in einem im Jahr 2022. Die Verträge der beiden Co-Vorsitzenden des Vorstands, Herr Alexander Sixt und Herr Konstantin Sixt, entsprechen dem neuen Vergütungssystem seit dem 17. Juni 2021. Für die auf die Zeit zuvor entfallende Tantieme erfolgt die Auszahlung vollständig im Jahr 2022.

Im Jahr 2021 – dem bisher besten Geschäftsjahr der Unternehmensgeschichte² – betrug das EBT 442,2 Mio. Euro, sodass die vereinbarten EBT-Mindestwerte und die EBT-Zusatzschwelle erreicht wurden. Damit werden aus der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 in den Geschäftsjahren 2022 bzw. 2023 folgende Beträge zur Zahlung fällig, wobei die Auszahlung im Jahr 2023 bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern vom Erreichen des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden EBT-Mindestwertes abhängt:

² Das EBT des Jahres 2018 in Höhe von 534,6 Mio. Euro enthielt einen Sondereffekt aus dem Verkauf des Anteils an DriveNow und betrug bereinigt 336,7 Mio. Euro.

Tantieme 2021 nach Fälligkeit	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel	Erich Sixt	Detlev Pättsch	Jörg Bremer	Daniel Marasch
in TEUR								
2022	1.288	1.288	273	447	733	175	594	-
2023	602	602	274	448	-	-	-	-
Gesamt	1.890	1.890	547	895	733	175	594	-

Aus Gründen der Transparenz wurde der gesamte Tantiemebetrag als Teil der Gesamtvergütung für 2021 ausgewiesen.

Aktienbasiertes virtuelles Share-Performance-Programm

Im Konzern bestand im Geschäftsjahr 2021 ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Matching-Stock-Programm – MSP), welches 2012 initiiert wurde (MSP 2012). Im Geschäftsjahr 2021 wurden daraus keine neuen Tranchen von Aktienoptionen an Vorstände und Mitarbeiter zugeteilt und keine Vorzugsaktien ausgegeben.

Die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sind Teilnehmer des im Jahr 2021 neu aufgesetzten Share-Performance-Programms (SPP). Das SPP ist langfristig ausgerichtet und aktienbasiert. Maßgeblich ist die Erreichung eines bestimmten EBT als Performancekennzahl. Wenn in einem Geschäftsjahr ein bestimmter EBT-Mindestwert erreicht wird, wird den Vorstandsmitgliedern im Folgejahr eine bestimmte Anzahl virtueller Stammaktien zugeteilt. Die Anzahl der virtuellen Stammaktien ergibt sich aktuell aus einem bestimmten Bruchteil des EBT des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres, höchstens jedoch einem vereinbarten Cap, dividiert durch den gewichteten Schlusskurs der Stammaktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten zehn Handelstage vor dem Datum der Zuteilung der virtuellen Aktien. Das Zuteilungsdatum ist der 1. Juni eines jeden Kalenderjahres bzw., falls dies ein Samstag, Sonn- oder Feiertag ist, der darauffolgende Arbeitstag.

Nur wenn das Vorstandsmitglied vier Jahre nach Zuteilung weiterhin im Amt ist, erhält es eine Barauszahlung aus dem SPP. Die Höhe der Barauszahlung entspricht dem Produkt aus der Anzahl der virtuellen Stammaktien, die für die betreffende Tranche zugeteilt wurden, und dem gewichteten Schlusskurs der Stammaktien für einen bestimmten Zeitraum vor dem Datum der Auszahlung, höchstens jedoch einem vereinbarten Auszahlungscap. Bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach oben oder unten (wie z.B. erheblichen Änderungen von Bilanzierungsregelungen) kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Formel für die Berechnung der Zuteilung von virtuellen Aktien ändern. Damit wird zugleich eine Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

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

Der im Rahmen des SPP für das jeweils vereinbarte EBT-Mindestwert wurde in allen Fällen erreicht, sodass die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder am 1. Juni 2022 virtuelle Stammaktien entsprechend des in nachstehender Tabelle genannten Gegenwerts zugeteilt bekommen. Die genaue Anzahl ist insbesondere von dem gewichteten Schlusskurs der Stammaktien während der letzten zehn Handelstage vor dem Datum der Zuteilung abhängig und kann derzeit noch nicht bestimmt werden. Nachstehende Tabelle enthält zudem den EBT-Mindestwert, den maximalen Zuteilungsbetrag (Cap) und den (im Fall einer Auszahlung nach vier Jahren geltenden) Auszahlungscap.

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel
	COO bis 16.06.2021	CSO bis 16.06.2021	CFO seit 01.06.2021	COO seit 18.01.2021
	Co-Vorsitzender des Vorstands seit 17.06.2021	Co-Vorsitzender des Vorstands seit 17.06.2021		
in TEUR	2021	2021	2021	2021
EBT-Mindestwert (in Mio. EUR)	100	100	100	100
Gegenwert als Basis für die Berechnung der virtuellen Aktienanzahl zum Zuteilungstag (01.06.2022) (in TEUR)	1.106	1.106	331	664
Maximaler Zuteilungsbetrag (CAP) (in TEUR)	1.500	1.500	500	800
Auszahlungscap	1.500	1.500	500	800

Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 13,1 Mio. Euro. Im Rahmen des Vergütungssystems wurde eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 23 Mio. Euro und eine Zielvergütung für den Gesamtvorstand von 15,6 Mio. Euro festgesetzt. Für die Gegenüberstellung der Maximalvergütung mit der Gesamtvergütung müssen nach dem Vergütungssystem etwaige Zuflüsse aus aktienbasierten Vergütungsbestandteilen demjenigen Geschäftsjahr zugeordnet werden, in welchem die Zuteilung der Tranche erfolgte. Im Geschäftsjahr 2021 ist weder eine Zuteilung virtueller Aktien noch eine Auszahlung aus aktienbasierten Vergütungsbestandteilen erfolgt, sodass für die Zwecke der Gegenüberstellung keine anderweitige Zuordnung erforderlich ist. Die Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 23 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2021 wurde somit eingehalten.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile/Zusagen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden von Vorstandsmitgliedern keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert. Keinem Vorstandsmitglied sind von einem Dritten Leistungen im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden.

Leistungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern

Herr Jörg Bremer ist im beiderseitigen Einvernehmen bereits zum 31. Mai 2021 und nicht mit Ablauf seiner Bestelldauer zum 31. Oktober 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde zum 30. Juni 2021 beendet. Herr Daniel Marasch ist in beiderseitigem Einvernehmen zum 31. Dezember 2021 ausgeschieden. Im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden erhielt Herr Daniel Marasch zum 31. Februar 2022 eine Abfindung in Höhe von 75.000 Euro. Hiermit wurden etwaige Tantiemeansprüche von Herrn Marasch mitabgegolten.

2. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung ohne variable Bestandteile ausgestaltet. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 Euro. Der Vorsitzende erhält den doppelten Betrag (100.000 Euro). Besteht

das Amt nicht während eines vollen Geschäftsjahres, wird die vorstehende Vergütung zeitanteilig entsprechend der Dauer der Aufsichtsratszugehörigkeit gewährt. Die Vergütung ist jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig. Aufgrund des Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 16. Juni 2021 stellt die Gesellschaft dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats darüber hinaus einen Dienstwagen der Oberklasse zur Verfügung, der auch privat genutzt werden kann. Ferner besteht zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung (D&O). Ein Selbstbehalt wurde nicht vereinbart.

Auf Basis des beschriebenen Vergütungssystems ergibt sich für die ehemaligen und aktiven Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 die in nachfolgender Tabelle aufgeführte gewährte und geschuldete Gesamtvergütung. Die Tabelle enthält demnach alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Festvergütung 2021 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2021 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde. Die tatsächliche Auszahlung erfolgte zu Beginn des Geschäftsjahres 2022.

Gegenwärtige und ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Festvergütung 2021	Nebenleistungen 2021
in TEUR		
Friedrich Joussen (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 16.06.2021)	46	-
Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 16.06.2021)	54	18 ¹
Dr. Terberger (Mitglied des Aufsichtsrats)	50	-
Ralf Teckentrup (Mitglied des Aufsichtsrats bis 16.06.2021)	23	-
Dr. Julian zu Putlitz (Mitglied des Aufsichtsrats seit 16.06.2021)	27	-

¹ Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält aufgrund des Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vom 16. Juni 2021 einen Dienstwagen, auch zur privaten Verfügung.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Sixt, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie eine Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Bei der Darstellung wird von der Übergangsregelung des § 26j Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht und auf den Vergleich des Geschäftsjahres 2020 zu 2021 abgestellt. Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird für den Vergleich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung i.S. des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG abgestellt. Die angegebene Veränderung bei den Vorstandsmitgliedern ist insbesondere auf die Auswirkungen der Coronapandemie auf das Geschäftsjahr 2020, den Verzicht auf Tantieme- und Gehaltszahlungen im Geschäftsjahr 2020 sowie die Änderungen der Verantwortlichkeiten im Vorstand zurückzuführen. Für die Darstellung der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Sixt SE und der mit der Sixt SE verbundenen Unternehmen mit Sitz in Deutschland abgestellt. Berücksichtigt wurden Zahlungen für Löhne und Gehälter sowie Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie die dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile.

Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergleich mit Blick auf die Gesamtvergütung	Veränderung in % von 2020 zu 2021
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	
Alexander Sixt	294 %
Konstantin Sixt	294 %
Prof. Dr. Kai Andrejewski (CFO seit 01.06.2021)	-
Nico Gabriel (COO seit 18.01.2021)	-
Ausgeschiedene und frühere Vorstandmitglieder	
Daniel Marasch (CVTO bis 31.12.2021)	-
Erich Sixt (CEO bis 16.06.2021)	391 %
Jörg Bremer (CFO bis 30.06.2021)	96 %
Detlev Pättsch (COO bis 31.03.2021)	26 %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	
Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 16.06.2021)	-
Dr. Julian zu Putlitz (Mitglied des Aufsichtsrats seit 16.06.2021)	-
Dr. Daniel Terberger (Mitglied des Aufsichtsrats)	0 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder	
Friedrich Jousen (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 16.06.2021)	0 %
Ralf Teckentrup (Mitglied des Aufsichtsrats bis 16.06.2021)	0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	
Jahresüberschuss der Sixt SE gem. §275 Abs. 3 Nr. 16 HGB	-29 % ¹
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Sixt-Konzerns (EBT) nach IFRS	n/a % ²
Ergebnis des Sixt-Konzerns nach IFRS	15.828 % ³
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	11 %

¹ Der handelsrechtliche Jahresüberschuss des Sixt SE im Jahr 2020 enthielt einen Sondereffekt aus dem Verkauf der Sixt Leasing in Höhe von 129.430 TEUR.

² Das EBT des Konzerns gem. IFRS war im Jahr 2020 aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie negativ (-81.546 TEUR) und betrug im Jahr 2021 442.169 TEUR. Eine prozentuale Angabe der Veränderung ist aufgrund des negativen Ergebnisses im Jahr 2020 nicht sinnvoll.

³ Das Ergebnis des Sixt Konzerns nach IFRS lag im Jahr 2020 bei 1.966 TEUR und im Jahr 2021 bei 313.150 TEUR.

Pullach, 29. März 2022

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

„An die Sixt SE, Pullach

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Sixt SE, Pullach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.“

München, den 29. März 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KLAUS LÖFFLER
Wirtschaftsprüfer

FLORIAN KORTE
Wirtschaftsprüfer
