

# VERGÜTUNGSBERICHT

## 1. VORWORT DES AUFSICHTSRATS

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

der Aufsichtsrat der Sixt SE („Gesellschaft“) freut sich, Ihnen den Vergütungsbericht 2022 vorzulegen. Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2022 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den relevanten Rechnungslegungsvorschriften.

Die Hauptversammlung der Sixt SE vom 25. Mai 2022 hat den für das Geschäftsjahr 2021 erstellten Vergütungsbericht unter Tagesordnungspunkt 6 mit einer Mehrheit von 81,16 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Er fand damit zwar breite Unterstützung – die Zustimmungquote lag aber auch deutlich unter der Zustimmungquote für die übrigen Tagesordnungspunkte. Dies war ein Anlass dafür, dass der Aufsichtsrat einen Vergütungsausschuss eingesetzt hat. Dieser hat sich intensiv mit der Vorstandsvergütung auseinandergesetzt und in einem ersten Schritt die konstruktive Kritik und die Verbesserungsvorschläge unserer Aktionäre, die wir vor, während und nach der Hauptversammlung 2022 erhalten haben, ausgewertet.

Das Feedback zum Vergütungsbericht 2021 bezog sich weit überwiegend auf die im Vergütungssystem der Gesellschaft festgeschriebene Struktur und weniger auf die Inhalte des Berichts. Der Aufsichtsrat hat unter anderem vor diesem Hintergrund entschieden, das bisherige Vergütungssystem weiterzuentwickeln und zu überarbeiten. Der Aufsichtsrat wird deshalb der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2023 ein überarbeitetes, neues Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das neue Vergütungssystem trägt den weiter gestiegenen Erwartungen des Kapitalmarkts an die Struktur von Vergütungssystemen Rechnung. Zudem möchte der Aufsichtsrat, die Nachhaltigkeitsstrategie (ESG-Strategie) der Sixt Gruppe auch im Rahmen der Vorstandsvergütung verankern. Die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie wurde im September 2022 beschlossen.

Außerdem haben wir den Vergütungsbericht für das Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um weitere Informationen ergänzt, um damit einem weiteren Anliegen unserer Aktionäre nachzukommen.

Wir möchten uns hiermit bei unseren Aktionären für das Feedback bedanken und freuen uns auf eine Fortsetzung des Dialogs.

Der Aufsichtsrat der Sixt SE

## 2. VERGÜTUNGSSYSTEME FÜR VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

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). Die Vorstandsdienstverträge aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder entsprechen dem beschlossenen Vergütungssystem.

Die Vergütung der Aufsichtsräte erfolgte entsprechend des gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 16. Juni 2021 zu Tagesordnungspunkt 8 bzw. des von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 25. Mai 2022 zu Tagesordnungspunkt 9 gefassten Beschlusses. Durch den Beschluss vom 25. Mai 2022 zu Tagesordnungspunkt 9 wurde die bisherige Vergütung durch eine Erhöhung der Festvergütung und die Einführung einer zusätzlichen Vergütung angepasst, um dem erhöhten Arbeitsaufwand der Mitglieder bzw. des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie den gestiegenen Anforderungen und den in den letzten Jahren erhöhten zeitlichen Aufwand aller Aufsichtsratsmitglieder Rechnung zu tragen. Im Übrigen wurde die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Aufsichtsrats inhaltlich unverändert fortgeführt.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter [ir.sixt.com](http://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.

## 3. VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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 als 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 Gesamtkonzerns 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.

Das Jahr 2022 war für SIXT trotz unsicherer Rahmenbedingungen erneut ein Rekordjahr. Der Konzernumsatz stieg von 2,28 Mrd. Euro um 34,3 % auf 3,07 Mrd. Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (EBT) erreichte den Rekordwert von 550,2 Mio. Euro, eine Steigerung um 24,4 % zum Vorjahr (442,2 Mio. Euro). Es ist damit gelungen, den Wachstumskurs erfolgreich fortzusetzen. Hierfür gebührt dem Vorstand und allen Mitarbeitern der ausdrückliche Dank des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile in regelmäßigen Abständen, um ein übliches und wettbewerbsfähiges System sicherzustellen. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zieht der Aufsichtsrat sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen betrachtet, die hinsichtlich relevanter Kriterien, wie zum Beispiel der Branche und der Größe (gemessen an Umsatz, Profitabilität, Mitarbeitern und Marktkapitalisierung), mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Der Großteil der Vergleichsunternehmen stammt aus Deutschland. Zudem können Unternehmen mit Sitz im Ausland berücksichtigt werden. Darüber hinaus vergleicht der

Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur in der Sixt Gruppe. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur und Höhe der Vergütung der leitenden Mitarbeitenden und Führungskräfte der Gesellschaft unterhalb der Vorstandsebene sowie der Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzernunternehmen der Sixt-Gruppe (insbesondere der operativen Landesgesellschaften) und der Belegschaft insgesamt.

Im Rahmen der Erweiterung des Vorstands im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat sich auf börsennotierte deutsche Unternehmen fokussiert, die im SDAX, MDAX oder DAX gelistet sind und in Bezug auf Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung mit Sixt vergleichbar sind. Weit überwiegend wurde auf MDAX und SDAX Unternehmen abgestellt. Im Zusammenhang mit der Festlegung der Maximalvergütung und der Struktur des neuen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat als Orientierung sämtliche im MDAX gelisteten Unternehmen herangezogen. Die Unternehmen des MDAX eignen sich vor allem im Hinblick auf Größe und Land als ausschlaggebende Vergleichsgruppe. Dabei wurde auch die relative Positionierung der Gesellschaft hinsichtlich des Umsatzes, der Anzahl der Beschäftigten, und der Marktkapitalisierung berücksichtigt. Zudem wurden bei der Ausarbeitung des neuen Vergütungssystems auch vereinzelte Unternehmen vergleichbarer Branche mit Sitz im Ausland als zusätzliche Indikation herangezogen.

Nachfolgender Tabelle ist die den jeweiligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entnehmen. Die Tabelle enthält demnach alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Tantieme 2022 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2022 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde.

Somit wird die gesamte Tantieme 2022 als Teil der Gesamtvergütung angegeben, obwohl die Auszahlung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres in zwei Teilen 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. Über die im Geschäftsjahr 2022 erfolgte Auszahlung der Tantieme für 2021 für gegenwärtige und ausgeschiedene Vorstandsmitglieder wird aus Gründen der Klarheit nicht erneut berichtet. Hierfür und in Bezug auf die übrigen Vorjahreszahlen wird auf den Vergütungsbericht für das Jahr 2021 verwiesen.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel	Vinzenz Pflanz	James Adams
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	CFO	COO	CBO seit 01.10.2022	CCO seit 01.10.2022
in TEUR	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Grundvergütung	1.700	1.700	685	500	175	175
Nebenleistungen <sup>1</sup>	39	29	17	22	8	4
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.739</b>	<b>1.729</b>	<b>702</b>	<b>522</b>	<b>183</b>	<b>179</b>
Relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile in % der Gesamtvergütung	40 %	40 %	33 %	27 %	46 %	45 %
Tantieme 2022 (Auszahlung verteilt im Jahr 2023 und 2024)	2.600	2.600	1.425	1.425	216	216
Relativer Anteil der Tantieme 2022 in % der Gesamtvergütung	60 %	60 %	67 %	73 %	54 %	55 %
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.339</b>	<b>4.329</b>	<b>2.127</b>	<b>1.947</b>	<b>399</b>	<b>395</b>

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

<sup>2</sup> Eine Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen Share Performance Programm (SPP) erfolgte im Jahr 2022 nicht, da die vierjährige Wartefrist noch läuft. Die Details zu dem SPP, insbesondere der für jeweilige Zuteilungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied, werden nachstehend dargestellt. Insgesamt haben die Herren Alexander Sixt, Konstantin Sixt, Prof. Dr. Kai Andrejewski und Nico Gabriel am 01. Juni 2022 27.051 virtuelle Aktien (Zuteilungsbetrag 3,2 Mio. EUR) erhalten. Nur wenn das Vorstandsmitglied vier Jahre nach Zuteilung weiterhin im Amt ist, erhält es eine Barauszahlung aus dem SPP, deren Höhe von der Kursentwicklung abhängt. 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 2022 keine Zuteilung oder Auszahlung.

### **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 Grundgehälter der Co-Vorsitzenden des Vorstands und der übrigen bereits in 2021 tätigen Vorstandsmitglieder sind im Vergleich zu 2021 unverändert geblieben.

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). 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 2022 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 2022 sind abhängig von dem für das Geschäftsjahr 2022 im Konzernabschluss der Gesellschaft 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 den Gesamtkonzern ausgerichteten Ausgestaltung ein nachhaltig ertragsorientiertes Wachstum der Sixt-Gruppe und am Erfolg des Gesamtkonzerns 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. EUR des EBT über dem vereinbarten Mindestwert. Wenn das EBT einen bestimmten zusätzlichen Wert überschreitet (EBT-Zusatzschwelle), erhöht sich der für jede volle Mio. EUR 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) wurden individuell für die einzelnen Vorstandsmitglieder vereinbart und sind aus nachstehender Tabelle ersichtlich. Die Übersicht zeigt zudem das für die Berechnung maßgebliche EBT. Im Jahr 2022 – dem bisher besten Geschäftsjahr der Unternehmensgeschichte – betrug dieses EBT 550 Mio. Euro,

sodass der jeweils vereinbarte EBT-Mindestwert, die EBT-Zusatzschwelle, sowie bei den Co-Vorstandsvorsitzenden, den Herren Alexander und Konstantin Sixt, jeweils der Maximalbetrag erreicht wurde.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt		Konstantin Sixt		Prof. Dr. Kai Andrejewski		Nico Gabriel		Vinzenz Pflanz		James Adams	
	Co-Vorsitzender des Vorstands		Co-Vorsitzender des Vorstands		CFO		COO		CBO seit 01.10.2022		CCO seit 01.10.2022	
	2022	2021 <sup>1</sup>	2022	2021 <sup>1</sup>	2022	2021 <sup>1</sup>	2022	2021 <sup>1</sup>	2022	2021	2022	2021
EBT-Mindestwert (in Mio. EUR)	100	100	100	100	200	200	200	200	200	n/a	200	n/a
EBT-Zusatzschwelle (in Mio. EUR)	400	400	400	400	300	300	300	300	300	n/a	300	n/a
Im Konzernabschluss ausgewiesenes EBT (in Mio. EUR)	550	442	550	442	550	442	550	442	550	442	550	442
Maximalbetrag für die Tantieme pro Jahr (Cap) (in TEUR)	2.600	2.600	2.600	2.600	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	n/a	2.000	n/a
<b>Gesamte Tantieme (Auszahlung verteilt auf zwei Jahre)</b>	<b>2.600</b>	<b>1.890</b>	<b>2.600</b>	<b>1.890</b>	<b>1.425</b>	<b>547</b>	<b>1.425</b>	<b>895</b>	<b>216</b>	<b>n/a</b>	<b>216</b>	<b>n/a</b>

<sup>1</sup> Neben des Anstiegs des EBT um 24,4 % resultieren die unterschiedlichen Gesamtbeträge daraus, dass die Herren Nico Gabriel und Prof. Dr. Kai Andrejewski ihre Tätigkeit unterjährig aufgenommen haben und dass die Herren Alexander und Konstantin Sixt die Funktion der Co-Vorsitzenden des Vorstands erst seit 17. Juni 2021 innehatten

Entsprechend der Vorgaben des Vergütungssystems ist der Tantiemeanspruch 2022 in zwei Tranchen untergliedert. Die erste Tranche in Höhe von 49,9 % des Tantiemeanspruchs wird mit Ablauf der Hauptversammlung 2023 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.

Aus Gründen der Transparenz wurde der gesamte Tantiemebetrag als Teil der Gesamtvergütung für 2022 ausgewiesen.

Damit werden aus der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 in den Geschäftsjahren 2023 bzw. 2024 folgende Beträge zur Zahlung fällig, wobei die Auszahlung im Jahr 2024 bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern vom Erreichen des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden EBT-Mindestwerts abhängt:

Tantieme 2022 nach Fälligkeit	Alexander Sixt		Konstantin Sixt		Prof. Dr. Kai Andrejewski		Nico Gabriel		Vinzenz Pflanz		James Adams	
in TEUR												
2023		1.297		1.297		711		711		108		108
2024		1.303		1.303		714		714		108		108
<b>Gesamt</b>		<b>2.600</b>		<b>2.600</b>		<b>1.425</b>		<b>1.425</b>		<b>216</b>		<b>216</b>

### Aktienbasiertes virtuelles Share Performance Programm

Im Konzern bestand im Geschäftsjahr 2022 ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Matching Stock Programm – MSP), welches 2012 initiiert wurde (MSP 2012) und mittlerweile beendet ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurden daraus keine neuen Tranchen von Aktienoptionen an Vorstände und Mitarbeiter zugeteilt und keine Vorzugsaktien ausgegeben, da die Auszahlungsvoraussetzungen nicht erreicht wurden.

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. Die Anzahl der zugeteilten 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 01. 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. Für die im Jahr 2022 erfolgte Zuteilung erfolgt die Auszahlung somit im Jahr 2026, wenn das jeweiligen Vorstandsmitglied weiterhin im Amt ist. Die Höhe der Barauszahlung entspricht dem Produkt aus der Anzahl der virtuellen Stammaktien, die für die betreffende Tranche zugeteilt wurden, und dem gewichteten Schlusskurs der Stammaktien für einen bestimmten Zeitraum vor dem Datum der Auszahlung, höchstens jedoch einem vereinbarten Auszahlungscap. Bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach oben oder unten (wie z.B. erheblichen Änderungen von Bilanzierungsregelungen) kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Formel für die Berechnung der Zuteilung von virtuellen Aktien ändern. Damit wird zugleich eine Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

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

Am 01. Juni 2022 haben die zum damaligen Zeitpunkt zum Vorstand bestellten Mitglieder virtuelle Stammaktien entsprechend nachstehender Tabelle zugeteilt bekommen. Die Tabelle zeigt zudem den EBT-Mindestwert, den maximalen Zuteilungsbetrag (Cap) und den (im Fall einer Auszahlung nach vier Jahren geltenden) Auszahlungscap.

Herr Vinzenz Pflanz und Herr James Adams waren zum Zeitpunkt der Zuteilung noch nicht Mitglieder des Vorstands. Beide waren als Führungskräfte in 2022 Teilnehmer an dem für Mitarbeiter aufgesetzten SPP und haben in dieser Funktion virtuelle Aktien zugeteilt bekommen.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	CFO	COO
in TEUR	2022	2022	2022	2022
EBT-Mindestwert (in Mio. EUR)	100	100	100	100
Maximaler Zuteilungsbetrag (CAP) (in TEUR)	1.500	1.500	500	800
Auszahlungscap	1.500	1.500	500	800
Zuteilungsbetrag (01. Juni 2022) (in TEUR)	1.105	1.105	332	663
Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung in Euro <sup>1</sup>	118,50	118,50	118,50	118,50
Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien	9.328	9.328	2.798	5.597

<sup>1</sup> Der Zuteilungskurs ermittelt sich aus dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Sixt SE Stammaktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten zehn Handelstage vor dem jeweiligen Zuteilungstag

### Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 13,5 Mio. Euro. Im Rahmen des Vergütungssystems wurde eine Maximalvergütung für den Gesamtvorstand in Höhe von 23 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. Wie obenstehend ausgeführt haben die Herren Alexander Sixt, Konstantin Sixt, Prof. Dr. Kai Andrejewski und Nico Gabriel im Jahr 2022 27.051 virtuelle Aktien erhalten. Da eine Auszahlung aus dieser Tranche erst im Jahr 2026 erfolgt, kann die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI noch nicht bestimmt werden. Aufgrund der vereinbarten Auszahlungscaps für das LTI (siehe obenstehende Tabelle) steht jedoch bereits fest, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 berichtet.

#### **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile / Zusagen Dritter / Sonstiges**

Im Geschäftsjahr 2022 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. Keinem Vorstandsmitglied wurden Darlehen von der Gesellschaft gewährt oder zugesagt.

Pensionsansprüche von gegenwärtigen oder ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern bestehen nicht.

#### **Leistungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern**

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Mitglieder des Vorstands ausgeschieden.

#### **4. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2022**

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.

Auf Basis des von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 25. Mai 2022 zu Tagesordnungspunkt 9 gefassten Beschlusses erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates eine feste Vergütung in Höhe von 75.000 Euro für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat. Der Vorsitzende erhält den doppelten Betrag (150.000 Euro). Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss erhalten die betreffenden Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich zu der Vergütung nach den vorstehenden Sätzen für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Prüfungsausschuss eine feste Vergütung in Höhe von 20.000 Euro; für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt diese zusätzliche Vergütung 25.000 Euro. Für das Geschäftsjahr 2022 gilt dies zeitanteilig ab Beginn des 26. Mai 2022. Bis einschließlich 25. Mai 2022 gilt – zeitanteilig – die bisherige Regelung wonach Mitglieder des Aufsichtsrates für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 Euro und der Vorsitzende den doppelten Betrag (100.000 Euro) erhält. Eine Vergütung für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss war bis zum 25. Mai 2022 nicht vorgesehen.

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. Zudem stellt die Gesellschaft dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats 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 aktiven Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 die in nachfolgender Tabelle aufgeführte gewährte und geschuldete Gesamtvergütung. Die Tabelle enthält demnach alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Festvergütung 2022 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2022 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz erdient wurde. Die tatsächliche Auszahlung erfolgte zu Beginn des Geschäftsjahres 2023. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 erfolgte die Auszahlung der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2021. Hierüber wurde bereits im Vergütungsbericht 2021 berichtet auf den hiermit verwiesen wird.

Aufsichtsratsmitglieder	Festvergütung 2022	Vergütung für Tätigkeit im Prüfungsausschuss 2022	Nebenleistungen 2022	Gesamtvergütung 2022
in TEUR				
Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	130	-	43 <sup>1</sup>	173
Dr. Daniel Terberger <sup>2</sup>	65	12	-	77
Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 02. Juni 2022) <sup>2</sup>	44	6	-	50
Dr. Julian zu Putlitz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses) <sup>2</sup>	65	15	-	80

<sup>1</sup> Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Dienstwagen, auch zur privaten Verfügung.

<sup>2</sup> Herr Dr. Julian zu Putlitz, Herr Dr. Daniel Terberger und Frau Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel sind Mitglieder des Prüfungsausschusses. Herr Dr. Julian zu Putlitz ist dessen Vorsitzender. Frau Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel ist seit 13. September 2022 Mitglied im Prüfungsausschuss

## 5. 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 erstmalig 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. Bei unterjährigem Eintritt in den Vorstand beziehungsweise Aufsichtsrat im Vorjahr erfolgt zur besseren Vergleichbarkeit eine Hochrechnung auf ein volles Jahr. Die angegebene Veränderung bei den Vorstandsmitgliedern im Vergleich zu 2021 ist insbesondere auf den Anstieg der variablen Vergütung in Folge der sehr guten Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2022 zurückzuführen. Bei den Herren Alexander und Konstantin Sixt ist zudem zu berücksichtigen, dass diese erst im Lauf des Jahres 2021 zu Co-Vorsitzenden des Vorstands bestellt wurden. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern ergibt sich ein Anstieg der Vergütung aufgrund des von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 25. Mai 2022 zu Tagesordnungspunkt 9 gefassten Beschlusses. Durch diesen Beschluss wurde die bisherige Vergütung durch eine Erhöhung der Festvergütung und die Einführung einer zusätzlichen Vergütung angepasst für den erhöhten Arbeitsaufwand der Mitglieder bzw. des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie für die gestiegenen Anforderungen und den in den letzten Jahren erhöhten zeitlichen Aufwand aller Aufsichtsratsmitglieder.

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.

<b>Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergleich mit Blick auf die Gesamtvergütung</b>	Veränderung in % von 2020 zu 2021 <sup>1</sup>	Veränderung in % von 2021 zu 2022
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>		
Alexander Sixt	294 %	31 %
Konstantin Sixt	294 %	31 %
Prof. Dr. Kai Andrejewski	-	32 %
Nico Gabriel	-	40 %
Vinzenz Pflanz (seit 01. Oktober 2022)	-	-
James Adams (seit 01. Oktober 2022)	-	-
<b>Ausgeschiedene und frühere Vorstandmitglieder</b>		
Daniel Marasch (CVTO bis 31. Dezember 2021)	-	-
Erich Sixt (CEO bis 16. Juni 2021)	391 %	-
Jörg Bremer (CFO bis 30. Juni 2021)	96 %	-
Detlev Pättsch (COO bis 31. März 2021)	26 %	-
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Erich Sixt	-	30 %
Dr. Julian zu Putlitz	-	60 %
Dr. Daniel Terberger	0 %	54 %
Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 02. Juni 2022)	-	-
<b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Friedrich Joussen (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 16. Juni 2021)	0 %	-
Ralf Teckentrup (Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Juni 2021)	0 %	-
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>		
Jahresüberschuss der Sixt SE gem. §275 Abs. 3 Nr. 16 HGB	-29 % <sup>2</sup>	47 %
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Sixt-Konzerns (EBT) nach IFRS	n/a % <sup>3</sup>	24 %
Ergebnis des Sixt-Konzerns nach IFRS	15.828% <sup>4</sup>	24 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer <sup>5</sup>	11% (in 2021: EUR 73.332)	12 % (in 2022: EUR 81.768)

<sup>1</sup> Die Veränderung von 2020 auf 2021 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.

<sup>2</sup> Der handelsrechtliche Jahresüberschuss des Sixt SE im Jahr 2020 enthielt einen Sondereffekt aus dem Verkauf der Sixt Leasing in Höhe von 129.430 TEUR.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Das Ergebnis des Sixt-Konzerns nach IFRS lag im Jahr 2020 bei 1.966 TEUR und im Jahr 2021 bei 313.150 TEUR.

<sup>5</sup> Für die durchschnittliche 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.

Pullach, 28. März 2023

**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 2022 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. “

München, den 28. März 2023

## **Deloitte GmbH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

---

KLAUS LÖFFLER  
Wirtschaftsprüfer

---

FLORIAN KORTE  
Wirtschaftsprüfer

---