

## **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Sixt SE**

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat der Sixt SE am 23. April 2021 beschlossen und am 16. Juni 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, das bisherige Vergütungssystem weiterzuentwickeln und zu überarbeiten. Ausschlaggebend hierfür war im Wesentlichen der Wunsch des Aufsichtsrats, die Nachhaltigkeitsstrategie (ESG-Strategie) der Sixt-Gruppe auch im Vergütungssystem zu verankern und den weiter gestiegenen Erwartungen des Kapitalmarkts an die Struktur von Vergütungssystemen Rechnung zu tragen. Hervorzuheben sind dabei insbesondere folgende neue Elemente:

- Ein Teil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteils (Short Term Incentive - STI) wird künftig von der Erreichung von ESG-Zielen abhängen. Ein weiterer Teil des STI wird von der Erreichung einer oder mehrerer Finanzkennzahlen abhängen. Für einen dritten Teil bleibt weiterhin allein das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern (EBT) maßgeblich.
- Beim langfristigen, mehrjährigen Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive - LTI), das wie bisher aus der Zuteilung von virtuellen Aktien besteht, wird künftig 1/3 der Anzahl der zugewiesenen virtuellen Aktien nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist anhand der Performance der Sixt Aktie im Vergleich zum MDAX über die Wartefrist adjustiert (Total Shareholder Return - sog. TSR-Performance). Ein weiteres 1/3 der Anzahl der virtuellen Aktien wird künftig von der Erreichung von ESG-Zielen abhängen, indem es anhand der durchschnittlichen ESG-Zielerreichung über die Wartefrist adjustiert wird.
- Es wird eine Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflcht (Share Ownership Guidelines) eingeführt.

Dies vorausgeschickt, hat der Aufsichtsrat der Sixt SE das nachstehende Vergütungssystem beschlossen.

### **1. Wesentliche Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Sixt SE**

Die Sixt SE verfolgt das Ziel, den Wachstumskurs der Sixt-Gruppe zu intensivieren und die Positionierung von Sixt zu dem global führenden internationalen Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen auszubauen. Als Mobilitätsdienstleister verändert die Sixt-Gruppe die Art und Weise, wie sich die Welt bewegt. Das Kernprodukt ist die Autovermietung. Ergänzend dazu entsteht ein Ökosystem für Mobilität. Mit dem Kunden im Zentrum allen Handelns kreiert Sixt ein echtes Premium-Erlebnis und macht Fortbewegung maximal einfach und flexibel. Zugleich treibt Sixt die grüne Mobilitätswende mit ehrgeizigen Zielen voran, auch im Sinne einer Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung von sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Sixt SE trägt wesentlich zur Umsetzung und Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristig erfolgreichen Entwicklung der Sixt Gruppe bei. Durch die Ausgestaltung der Vergütung als Festvergütung einerseits sowie einem kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil (Short Term Incentive, STI) und einem langfristig variablen Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive, LTI) andererseits schafft das System einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Verstärkt wird dies dadurch, dass die LTI-Vergütung die STI-Vergütung übersteigt. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich

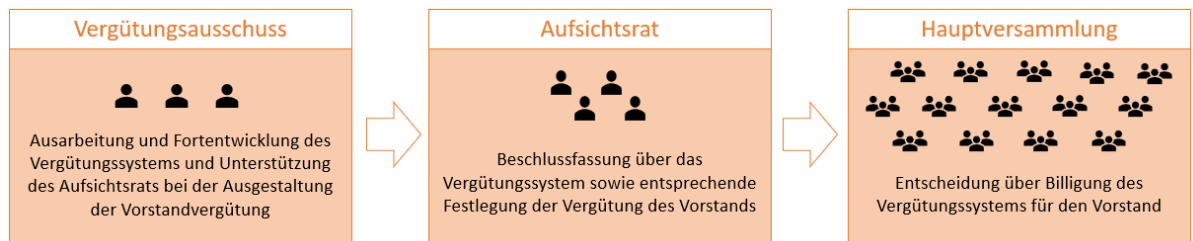
anhand der Leistung der Mitglieder des Vorstands und dem Geschäftserfolg der Sixt SE. Dies umfasst auch die Erreichung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance = ESG). Die feste Verankerung von ESG-Zielen fördert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und soll dazu beitragen, dass Sixt seiner Verantwortung in diesen Bereichen gerecht wird.

Das Vergütungssystem ist nachvollziehbar und klar strukturiert. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung. In die Ausgestaltung des Vergütungssystems fließen auch Aktionärsinteressen ein. Der Aufsichtsrat hat bei der Gestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand folgende Leitlinien und Grundsätze herangezogen:

- ➔ Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- ➔ Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile incentivieren das gesamtstrategische Agieren des Vorstands sowie ein nachhaltiges Wachstum der Sixt-Gruppe. Variable Vergütungsbestandteile werden überwiegend auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage sowie aktienbasiert gewährt, damit ein Gleichlauf mit den Interessen der Anteilseigner gewährleistet wird.
- ➔ Das Vergütungssystem stellt eine angemessene, marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung der Vorstandsmitglieder sicher.
- ➔ Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- bzw. Environmental-Social-Governance (ESG) Aspekten zur Gewährleistung eines zukunftsorientierten, nachhaltigen, verantwortungsvollen und sozialen Handelns.
- ➔ Aufgabenspektrum und Leistung des Vorstandsmitglieds sind bestimmend für die jeweilige Gesamtvergütung. Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden („Pay for Performance“).
- ➔ Die Gesamtvergütung ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe und Internationalität, der Komplexität und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung.

## 2. Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems der Vorstandsvergütung ist nach Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO i.V.m. § 87a Abs. 1 AktG Aufgabe des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss gebildet. Basierend auf den oben dargestellten Grundsätzen und Leitlinien sowie unter Befolgung der gesetzlichen Vorgaben und Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung entwickelt der Vergütungsausschuss das System für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands fort und legt dieses dem Gesamtaufichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor.



Der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Vergütungsexperten und weitere externe Berater zur Beratung bei der Fortentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. Dabei ist auf die Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen zu achten. In der Vergangenheit wurden regelmäßig externe Vergütungsexperten zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzugezogen.

Zur Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, diese gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Soweit es wegen eines Interessenkonflikts geboten ist, nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied an der jeweiligen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Vergütungsausschuss nicht teil.

Gestützt auf die Vorbereitungen und Empfehlungen des Vergütungsausschusses überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt nach Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 23. Mai 2023 mit Wirkung ab dem 01. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Vorstandsdienstverträge ab Billigung dieses Vergütungssystems neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder ist beabsichtigt, das neue Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2024 anzuwenden. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat auf die bereits bestellten Vorstandsmitglieder zugehen mit dem Ziel, im Namen der Sixt SE mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge zu vereinbaren. Infolge der im Herbst 2022 erfolgten Erweiterung des Gesamtvorstands gilt die Änderung der jährlichen Maximalvergütung des Gesamtvorstands auf eine individualisierte Maximalvergütung mit der Billigung durch die Hauptversammlung bereits für das Geschäftsjahr 2023.

### **3. Vergütungsstruktur**

#### **3.1 Überblick**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Sixt SE besteht aus einem erfolgsunabhängigen Bestandteil (feste Vergütung) und zwei erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung des Vorstands ergibt.

Die feste Vergütung umfasst ein fixes Grundgehalt sowie marktübliche Nebenleistungen.

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristig variablen Vergütung, dem sog. Short Term Incentive (STI) und einer langfristig variablen Vergütung, dem sog. Long Term Incentive (LTI) zusammen.

Pensionszusagen oder eine betriebliche Altersvorsorge für die Mitglieder des Vorstands bestehen nicht. Der Aufsichtsrat hat sich bewusst gegen dieses Element entschieden, da dies die Komplexität erhöhen würde und nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht spürbar zur langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft beitragen würde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Bestandteile des Vergütungssystems sowie weitere vertragliche Vereinbarungen im Überblick. Alle Vergütungsbestandteile werden nachstehend unter Ziffer 4 im Detail erläutert.

<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	Feste Grundvergütung, die in 12 Monatsraten als Gehalt ausgezahlt wird.	
	Nebenleistungen	Überlassung von bis zu zwei PKW, Möglichkeit eines Fahrerservices, Nutzung eines Dienstmobiltelefons, ggf. Personenschutz (bei Vorliegen entsprechender Gefährdungslage), monatlicher Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung, D&O und Rechtsschutzversicherung	
	Sonstiges	Im Einzelfall bei Neubestellungen: Möglichkeit der Vereinbarung eines Sign-On Bonus und/oder Umzugskostenerstattungen	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	Kurzfristig variable Vergütung (STI)	Bemessungszeitraum	1 Jahr
		Ziele	70% EBT 20% ESG (eine oder mehrere nicht finanzielle Nachhaltigkeitssziele) 10% weitere Finanzkennzahl(en) (WFK)
		Auszahlung	Maximale Auszahlung ist durch Cap begrenzt. Bei Unterschreiten bestimmter Mindestwerte für das EBT entfällt das STI ganz, bei Unterschreiten von Mindestwerten für das ESG-Ziel bzw. das WFK-Ziel entfällt der betreffende Anteil vollständig.
	Langfristig variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtuelles Aktienprogramm</li> <li>• 4-jährige Wartefrist für eine Auszahlung</li> <li>• Es sind Caps vorgesehen für die maximale Zuteilung und die maximale Auszahlung</li> <li>• 1/3 des Volumens der zugeteilten virtuellen Aktien unterliegt einer Anpassung anhand Total Shareholder Return „Sixt Aktie vs. MDAX“ (0 – 150%)</li> <li>• 1/3 des Volumens der zugeteilten virtuellen Aktien unterliegt Anpassung anhand durchschnittlicher ESG-Zielerreichung über Wartefrist (0 – 150%)</li> <li>• Die Höhe der Auszahlung hängt von der Kursentwicklung der Sixt Stammaktie ab und entspricht dem Produkt der abhängig von der Zielerreichung angepassten Anzahl der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen dem Aktienkurs in einer Referenzperiode unmittelbar vor Auszahlung</li> </ul>	

<b>Sonstige Vorgaben</b>	Share Ownership Guideline	Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, einen Betrag, der mindestens 50% einer Jahres-Brutto-Festvergütung entspricht in Vorzugs- oder Stammaktien der Gesellschaft zu investieren (Eigeninvestitionssumme). Die Haltepflicht endet ein Jahr nach Beendigung des Vorstandsmandats.
	Maximalvergütung (Cap)	Co-Vorstandsvorsitzende: 8.000.000 € Für alle übrigen Vorstandsmitglieder: 4.000.000 €
	Malus- und Clawback-Bestimmungen	Malus- und Clawback-Bestimmungen bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verstoß gegen die Pflichten aus § 93 AktG sowie bei schwerwiegenden Verstößen gegen bußgeld- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß). Ein Clawback ist auch möglich, wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung ganz oder teilweise zu Unrecht ausgezahlt wurde, weil der Zahlungsbetrag auf Basis einer unvollständigen oder falschen Informationsgrundlage berechnet wurde.
	Abfindungs-Cap	Keine vertraglichen Zusagen für eine Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Etwaige Abfindung einschließlich sämtlicher Nebenleistungen darf den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten, höchstens jedoch den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit Vertrag betragen.
	Kontrollwechsel	Keine Abfindungsvereinbarungen bei Change of Control oder Übernahmeangebot.

### 3.2 Festlegung und Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

#### a) Festlegung

Auf Basis des Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung (d.h. die bei Erreichen von 100% der Ziele auszuzahlende gesamte Vergütung) für die jeweiligen Vorstandsmitglieder fest. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Größe und die globale Ausrichtung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Sixt Gruppe. Die Vergütung soll auch im internationalen Wettbewerb um Führungskräfte attraktiv sein und damit Anreize bieten, qualifizierte Vorstände zu gewinnen und langfristig an die Gesellschaft zu binden. Ferner werden bei der Festsetzung die Komplexität und Bedeutung der Aufgaben, die Erfahrung und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Unternehmenserfolg beachtet. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung.

#### *Horizontalvergleich*

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 (zuletzt: MDAX). Zudem können Unternehmen mit Sitz im Ausland berücksichtigt werden.

### *Vertikalvergleich*

Darüber hinaus vergleicht der Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur in der Sixt Gruppe basierend auf der Festvergütung und der variablen Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur und Höhe der Vergütung der leitenden Mitarbeitenden und Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene sowie der Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzernunternehmen der Sixt-Gruppe (insbesondere der operativen Landesgesellschaften) und der Belegschaft insgesamt.

### *Differenzierung nach Anforderungen an die Ressorts*

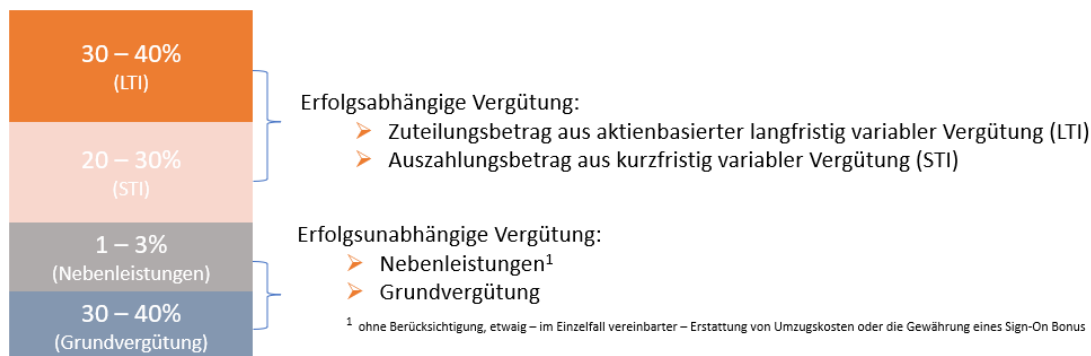
Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Festlegung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung im Hinblick auf die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion, die Marktgegebenheiten, Qualifikation und Erfahrung sowie Zugehörigkeitsdauer zu unterscheiden.

## b) Zusammensetzung

Mit einem klar überwiegenden Anteil an erfolgsabhängiger (variabler) Vergütung soll der Beitrag der Mitglieder des Vorstands der Sixt SE zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens honoriert werden. Demgegenüber führen negative Abweichungen von den gesetzten Zielen zu einer deutlichen Reduzierung der variablen Vergütung. Zudem achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt (d.h. aus dem LTI), den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem auf die langfristig erfolgreiche Entwicklung der Sixt Gruppe fokussiert ist und ein Gleichlauf mit den Interessen der Anteilseigner besteht.

Um sowohl den aktuellen als auch zukünftigen Vorstandsmitgliedern individuelle und zugleich angemessene Vergütungspakete zu bieten, plant der Aufsichtsrat mit nachfolgend genannten Bandbreiten für die einzelnen Elemente der Vergütungsstruktur.

### *Zielvergütungsstruktur für den Vorstand*



### **3.3 Höchstgrenzen und Maximalvergütung**

Die Vergütung des Vorstands ist sowohl hinsichtlich der einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach als auch gesamthaft unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gem. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG insgesamt (Maximalvergütung) begrenzt. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, die Nebenleistungen, die kurzfristig variable Vergütung, die aktienbasierte langfristige variable Vergütung sowie alle etwaigen Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis und/oder etwaige Kostenübernahmen für Makler- und Umzugskosten oder doppelte Haushaltsführung bei Neubestellungen. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann der entsprechende Vergütungsbestandteil ausgezahlt wird, sondern für welches Geschäftsjahr er gewährt wird. Auszahlungen aus dem LTI werden demjenigen Geschäftsjahr zugeordnet, in welchem die Zuteilung der Tranche erfolgte. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob die Vergütung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für die beiden Co-Vorstandsvorsitzenden jeweils 8.000.000 € und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 4.000.000 €.

Die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung stellt lediglich den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar und nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Der Aufsichtsrat ist nicht verpflichtet, diesen Rahmen voll auszunutzen.

## **4. Die Vergütungsbestandteile im Detail**

### **4.1 Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung**

Die erfolgsunabhängige (feste) Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer Grundvergütung, individuell vereinbarten Nebenleistungen sowie sonstigen, bei Neubestellungen in Ausnahmefällen gewährten Leistungen zusammen.

#### **a) Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die feste Grundvergütung sichert ein angemessenes Basiseinkommen. Sie wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen. Die Höhe des Grundgehalts orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### **b) Nebenleistungen**

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst geldwerte Nebenleistungen. Diese bestehen aus der Überlassung von maximal zwei PKW zur dienstlichen und privaten Nutzung, der Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices, der Nutzung eines Dienstmobiltelefons auch zu privaten Zwecken sowie bei Vorliegen einer entsprechenden Gefährdungslage der Gewährung von Personenschutz. Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Vorstands Zuschüsse zu

Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Ferner kann die Sixt SE für die Mitglieder ihres Vorstands in angemessenem Rahmen Versicherungen abschließen. Derzeit besteht zugunsten der Mitglieder des Vorstands eine Unfallversicherung, eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt (D&O) sowie eine Rechtsschutzversicherung.

Der Anspruch auf Gewährung vertraglicher Nebenleistungen ist für jedes Mitglied des Vorstands insgesamt auf einen vertraglich definierten Brutto-Gesamtwert pro Geschäftsjahr begrenzt.

c) Sonstiges

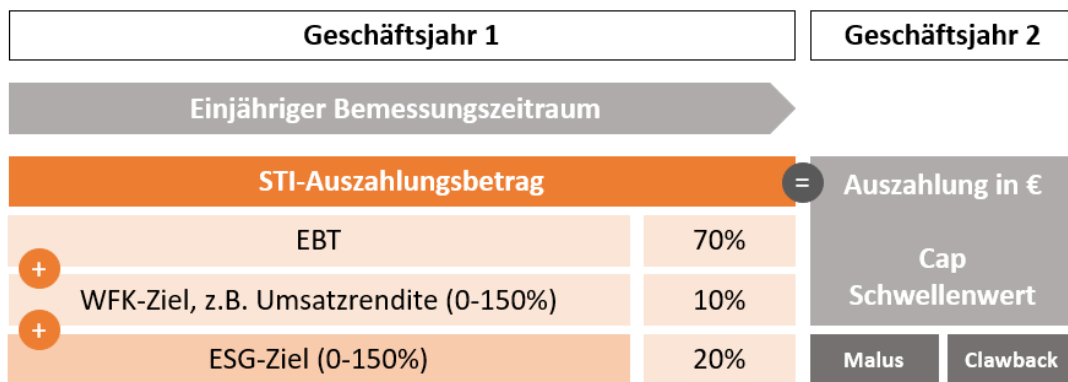
Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat bei Neubestellungen beschließen, Mitgliedern des Vorstands in Einzelfällen Einmalzahlungen insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangegangenen Dienstverhältnis und/oder Kostenübernahmen für Makler- und Umzugskosten oder doppelte Haushaltsführung zu gewähren.

#### 4.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige (variable) Vergütung setzt sich aus einer kurzfristig variablen Vergütung, dem sog. Short Term Incentive (STI), und einer langfristig variablen Vergütung, dem sog. Long Term Incentive (LTI), zusammen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt Anreize für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung unter Umsetzung der Strategie der Sixt Gruppe.

a) Short Term Incentive (STI)

Das STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die wesentlichen Kriterien zur Beurteilung des Erfolgs sind das im Konzernabschluss der Sixt SE ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern (EBT), eine weitere vom Aufsichtsrat bestimmte Finanzkennzahl (z.B. die Umsatzrendite der Sixt Gruppe) (weitere individuelle Finanzkennzahl/WFK-Ziel) und ein nicht-finanzielles Nachhaltigkeitsziel (Environmental, Social, Governance Ziel – ESG Ziel) (ESG-Ziel). Der Aufsichtsrat kann auch mehrere WFK-Ziele und mehrere ESG-Ziele festlegen.



Das Ziel EBT und das WFK-Ziel werden vom Aufsichtsrat anhand der Planung der Sixt SE für das bevorstehende Geschäftsjahr abgeleitet. Für das WFK-Ziel bestimmt der Aufsichtsrat vor Beginn



des Geschäftsjahres ein oder mehrere finanzielle – für die Steuerung von Sixt relevante – Kennzahlen auf Konzernebene (z.B. die Umsatzrendite) und kann auch spartenbezogene oder individuelle finanzielle Kennzahlen als Ziele vereinbaren, wenn das Aufgabenspektrum des jeweiligen Vorstandsmitglieds dies als sinnvoll erscheinen lässt.

Das nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziel (ESG-Ziel) wird vom Aufsichtsrat jeweils vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt und kann eines oder mehrere Ziele umfassen. Es spiegelt die ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Sixt SE wider und wird aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Sixt SE abgeleitet. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, das Nachhaltigkeitsziel als quantitatives Ziel zu definieren. Sollte das nicht praktikabel erscheinen, können stattdessen qualitative Ziele festgelegt werden. Basierend auf der zuletzt verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie können ESG-Ziele aus dem Bereich Umwelt z.B. eine bestimmte Erhöhung des Anteils elektrifizierter Fahrzeuge in der Flotte oder die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Footprints (z.B. an den Stationen) sein.

Die Gewichtung der einzelnen Elemente des STI ist so gewählt, dass bei 100% Zielerreichung rechnerisch 70% der STI-Vergütung auf das EBT-Ziel sowie 10% auf das WFK-Ziel und 20% auf das ESG-Ziel entfallen. Soweit der Aufsichtsrat mehrere finanzielle oder ESG-Ziele bestimmt, legt der Aufsichtsrat die Gewichtung innerhalb dieser Ziele im Zeitpunkt der Zielsetzung vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest.

Das EBT bildet die zentrale Steuerungsgröße der Sixt SE und incentiviert als ertragsbezogenes und auf das Gesamtunternehmen ausgerichtete Ziel ein nachhaltig ertragsorientiertes Wachstum der Sixt-Gruppe. Für das EBT werden im Vorstandsdienstvertrag für jedes Vorstandsmitglied jeweils Mindest-, d.h. Schwellenwerte festgelegt. Werden diese Schwellenwerte nicht erreicht, entsteht insgesamt kein Auszahlungsanspruch aus dem STI.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird der Aufsichtsrat für jedes Kriterium den Grad der Zielerreichung ermitteln und die Höhe des STI für das betreffende Geschäftsjahr feststellen. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Zur Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags werden im Vorstandsdienstvertrag für das jeweilige Vorstandsmitglied Beträge festgelegt, die für jede volle Mio. EUR, um den das tatsächlich erreichte EBT über oder unterhalb des EBT-Ziels liegt vom STI-Zielbetrag abgezogen oder zu diesem hinzuaddiert werden.

Auf das EBT-Ziel entfallen 70% des so errechneten Betrags. Der übrige Anteil bestimmt sich abhängig vom Grad der Zielerreichung von ESG-Ziel und WFK-Ziel und wird wie folgt adjustiert.

Der anteilig auf das ESG-Ziel entfallende Betrag (20%) erhöht oder reduziert sich abhängig vom Grad der Zielerreichung des ESG Ziels. Beträgt die Zielerreichung mehr als 100%, wird der auf das ESG-Ziel entfallende Betrag bis zu einer Zielerreichung von 150% entsprechend linear erhöht. Bei einer Zielerreichung von mehr als 150% erfolgt keine weitere Erhöhung des auf das ESG-Ziel entfallenden Betrags (ESG-Cap). Beträgt die Zielerreichung weniger als 100%, wird der auf das ESG-Ziel entfallende Betrag bis zu einer Zielerreichung von 60% entsprechend linear reduziert. Beträgt die Zielerreichung weniger als 60% (ESG Schwellenwert) reduziert sich der auf das ESG-Ziel entfallende Betrag auf 0 EUR.

Der anteilig auf das WFK-Ziel entfallende Betrag (10%) erhöht oder reduziert sich abhängig vom Grad der Zielerreichung des WFK Ziels. Beträgt die Zielerreichung mehr als 100%, wird der auf das WFK-Ziel entfallende Betrag bis zu einer Zielerreichung von 150% entsprechend linear erhöht. Bei einer Zielerreichung von mehr als 150% erfolgt keine weitere Erhöhung des auf das WFK-Ziel entfallenden Betrags (WFK-Cap). Beträgt die Zielerreichung weniger als 100%, wird der auf das WFK-Ziel entfallende Betrag bis zu einer Zielerreichung von 60% entsprechend linear reduziert. Beträgt die Zielerreichung weniger als 60% (WFK Schwellenwert) reduziert sich der auf das WFK-Ziel entfallende Betrag auf 0 EUR.

Der STI-Auszahlungsbetrag wird schließlich durch Addition der auf die drei Elemente entfallenden Beträge (EBT-Betrag, WFK-Betrag und ESG-Betrag) errechnet.

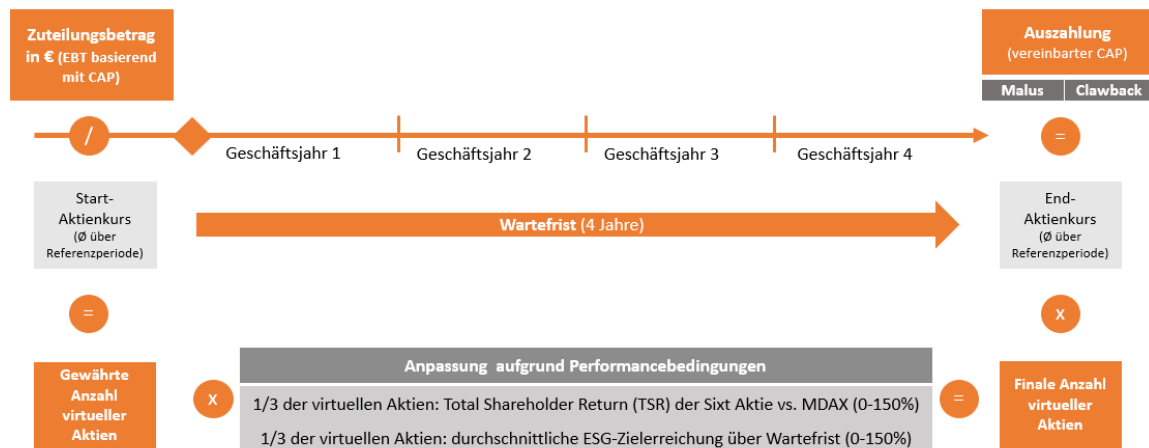
Der gesamte jährliche Auszahlungsbetrag aus dem STI ist für jedes Vorstandsmitglied im Vorstandsdienstvertrag auf einen maximalen Betrag begrenzt (Cap). Zudem kann die Auszahlung aus dem STI auch vollständig entfallen, wenn der für das EBT-Ziel definierte Mindestwert unterschritten wird.

Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats. Das STI wird zeitanteilig gezahlt, wenn der Vorstandsdienstvertrag während des jeweiligen Geschäftsjahres beginnt und/oder endet.

Die Zielwerte für EBT, das WFK Ziel (z.B. die zu erreichende Umsatzrendite) und das bzw. die Nachhaltigkeitsziel(e) sowie die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr **ex post** offengelegt.

## b) Long Term Incentive (LTI)

### LTI – Überblick



Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) ist ein mehrjähriges leistungsorientiertes Vergütungselement, das in jährlichen Tranchen gewährt wird. Das LTI ist ein virtuelles Aktienprogramm, bei dem jährliche Tranchen virtueller Stammaktien zugeteilt werden.

Der Zuteilungsbetrag wird individuell im Dienstvertrag vereinbart und ist abhängig von dem im jeweiligen Geschäftsjahr erreichten EBT, sofern ein Mindestwert überschritten wurde.

Ein Anspruch eines Vorstandsmitglieds auf Auszahlung entsteht – bei Erfüllung der nachstehend dargestellten Bedingungen – erst nach Ablauf von vier Jahren seit der Zuteilung der virtuellen Stammaktien (Wartefrist).

Nach vier Jahren wird die Anzahl der virtuellen Aktien, die zur Auszahlung kommen, wie folgt adjustiert:

1/3 der Anzahl der virtuellen Aktien wird anhand der Performance der Sixt Aktie im Vergleich zum MDAX über die Wartefrist adjustiert (Total Shareholder Return - sog. TSR-Performance).

1/3 der Anzahl der virtuellen Aktien wird anhand der durchschnittlichen ESG-Zielerreichung über die Wartefrist adjustiert.

1/3 der Anzahl der virtuellen Aktien wird nicht adjustiert.

Der TSR-Performancefaktor wird auf Basis der Aktienrendite, d.h. dem Total Shareholder Return (TSR) berechnet. Dabei wird unterstellt, dass alle Dividenden reinvestiert worden wären. Für die Berechnung des TSR-Performancefaktors wird die gesamte Entwicklung der Sixt SE Stammaktie (Sixt TSR) mit der gesamten Entwicklung des MDAX Performance Index (MDAX TSR) während der Wartefrist verglichen. Dies gewährleistet einen weitreichenden Interessengleichlauf mit den Interessen der Aktionäre und bietet zudem den Anreiz, den Kapitalmarkt zu übertreffen.

Der Aufsichtsrat hat die MDAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe festgelegt, da sie in Bezug auf Marktwert, Größe und Reputation von Sixt vergleichbar sind. Für den Fall eines Indexwechsels kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass stattdessen auf den Index abgestellt wird, in dem die Sixt Stammaktie zum Auszahlungszeitpunkt geführt ist.

Zur Berechnung des Performancefaktors wird die Differenz von Sixt TSR und MDAX TSR festgestellt.

Auf Basis dieser Berechnung findet eine Anpassung der Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Im Hinblick auf den TSR-Performancefaktor unterliegen dabei 1/3 der zugeteilten virtuellen Aktien einer Korrektur. Beträgt die Differenz der beiden Aktienrenditewerte 0 liegt die TSR-Zielerreichung bei 100%. Liegt die Differenz bei -25 (Schwellenwert) beträgt die TSR-Zielerreichung 75%. Unter diesem Schwellenwert liegt die TSR-Zielerreichung bei 0%.

Liegt die Differenz bei mehr als 50, wird die maximale TSR-Zielerreichung von 150% erreicht (Cap). Zwischen den genannten Punkten erfolgt die Berechnung linear. Auf Basis der TSR-Zielerreichung werden im nächsten Schritt 1/3 der zugeteilten virtuellen Aktien entsprechend des Grades der Zielerreichung korrigiert. Liegt die TSR-Zielerreichung bei 0% würden demnach 1/3 der zugeteilten virtuellen Aktien verfallen und nicht zur Auszahlung kommen.

Der ESG-Performancefaktor wird auf Basis der durchschnittlichen Zielerreichung der im Rahmen des STI festgelegten ESG-Ziele über die Wartezeit berechnet (z.B. durchschnittliche Zielerreichung über vier Jahre bei 100%). Dies soll einen Anreiz dafür schaffen, dass die ESG-Ziele auch langfristig erreicht werden.

Auf Basis dieser Berechnung findet eine weitere Anpassung der Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Im Hinblick auf den ESG-Performancefaktor unterliegt dabei noch 1/3 der zugeteilten virtuellen Aktien einer Korrektur. Beträgt der ESG-Performancefaktor 100% liegt die ESG-Zielerreichung bei 100%. Liegt der ESG-Performancefaktor bei 75% (Schwellenwert) beträgt sie 75%. Unter diesem Schwellenwert liegt die ESG- Zielerreichung bei 0%. Liegt der ESG-Performancefaktor bei +150% oder höher, wird die maximale ESG-Zielerreichung von 150% erreicht (Cap). Zwischen den genannten Punkten erfolgt die Berechnung linear. Liegt die ESG-Zielerreichung bei 0% würden demnach 1/3 der zugeteilten virtuellen Aktien verfallen und nicht zur Auszahlung kommen.

Die Zuteilung von virtuellen Stammaktien sowie die Auszahlung des LTIs erfolgt in folgenden Schritten und unter folgenden Bedingungen:

- Der Zuteilungsbetrag wird individuell im Dienstvertrag vereinbart und variiert abhängig von dem im jeweiligen Geschäftsjahr erreichten EBT, sofern ein Mindestwert überschritten wurde. Die Anzahl der virtuellen Stammaktien ergibt sich aus dem Zuteilungsbetrag, höchstens jedoch einem individuell vereinbarten Maximalbetrag als Cap, dividiert durch den gewichteten Schlusskurs der Stammaktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während einer bestimmten Referenzperiode vor dem Datum der Zuteilung der virtuellen Stammaktien. Bei unterjährigem Eintritt eines Vorstandsmitglieds erfolgt die Zuteilung zeitanteilig für jeden vollen Monat der Tätigkeit.
- Nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist adjustiert der Aufsichtsrat die endgültige Anzahl der für die Auszahlung relevanten virtuellen Aktien entsprechend dem oben geschilderten Vorgehen (d.h. abhängig von der Performance Zielerreichung).
- Wenn das jeweilige Vorstandsmitglied vor Ablauf der Wartefrist ausscheidet, erfolgt die Auszahlung nach Ablauf der Wartefrist pro-rata für die Zeit, in der das Vorstandsmitglied während der Wartefrist im Amt war.
- Die Höhe der Barauszahlung entspricht dem Produkt der nach Adjustierung endgültigen Anzahl der virtuellen Stammaktien und dem gewichteten Schlusskurs der Stammaktien für einen bestimmten Referenzzeitraum vor dem Datum der Auszahlung, höchstens jedoch einem vereinbarten Auszahlungscap. Der Aufsichtsrat ist nach eigenem Ermessen berechtigt, anstelle einer Barzahlung Stamm- oder Vorzugsaktien der Sixt SE an das jeweilige Vorstandsmitglied auszugeben.

Die aktienbasierte langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente weist eine hohe Berechnungsklarheit und Transparenz auf und ist einfach gehalten. Durch die Kopplung an eine langfristige Kursentwicklung und einen relativen Vergleich zu den MDAX-Unternehmen spiegelt sie die Interessen der Aktionäre wider und soll eine nachhaltige Unternehmensstrategie sichern.

## **5. Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines)**

Die Share Ownership Guidelines zielen darauf ab, die Interessen der Vorstandsmitglieder noch weiter mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen und damit nachhaltiges unternehmerisches Verhalten zu fördern. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems des Vorstands. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, insgesamt einen Betrag, der mindestens 50% einer Brutto-

Jahresfestvergütung entspricht, in Vorzugs- oder Stammaktien der Gesellschaft zu investieren (Eigeninvestitionssumme). Maßgeblich ist dabei der jeweilige Kurs der Vorzugs- oder Stammaktie im Zeitpunkt des Kaufs. Die Eigeninvestitionssumme muss innerhalb von fünf Jahren erreicht werden, wobei die Vorstandsmitglieder berechtigt sind, vorhandene Bestandsaktien einzubringen. Die Aktien können unmittelbar oder mittelbar gehalten werden. Eine Überschreitung der Eigeninvestitionssumme ist jederzeit möglich. Die Aktienhalteverpflichtung endet ein Jahr nach Beendigung des Vorstandsmandats.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **6.1 Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge**

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie der Laufzeit der Vorstandsdienstverträge beachtet der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes (§ 84 AktG). Bei Erstbestellungen zum Vorstandsmitglied betragen der Bestellzeitraum und die Vertragslaufzeit in der Regel drei Jahre. Wiederbestellungen sind für maximal fünf Jahre möglich. Bei erneuter Bestellung verlängert sich die Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags entsprechend und ist im Falle einer zwischenzeitlichen Änderung des Vergütungssystems entsprechend anzupassen. Der Aufsichtsrat legt eine Altersgrenze fest, die bei der Bestelldauer und Laufzeit der Vorstandsdienstverträge berücksichtigt wird.

### **6.2 Vorzeitige Beendigung**

Zusagen einer Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht. Gleichwohl ist zu vereinbaren, dass eine etwaige Abfindung einschließlich sämtlicher Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit vergüten darf. Eine Jahresvergütung berechnet sich dabei grundsätzlich anhand der Grundvergütung und der letzten STI-Auszahlung.

Im Falle eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots ist bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit die Anrechnung einer Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung aus dem Wettbewerbsverbot vorzusehen.

### **6.3 Kontrollwechsel**

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder im Zusammenhang mit einem Übernahmeangebot bestehen keine Abfindungsvereinbarungen.

### **6.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern ein bis zu zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Während der Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung vorgesehen, auf die andere Einkünfte angerechnet werden können. Eine etwaige Abfindungszahlung ist gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Die Gesellschaft behält sich vor, auf die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einseitig zu verzichten, so dass sie von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei wird.

## 7. Malus und Clawback

Bestandteil der Dienstverträge sind auch sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen. Im Falle eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes gegen die Pflichten aus § 93 AktG, bei schwerwiegenden Verstößen gegen bußgeld- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß) kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einbehalten („**Malus**“). Ferner kann der Aufsichtsrat in solchen Fällen nach pflichtgemäßem Ermessen bezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückfordern („**Clawback**“). Bei einem begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Aufsichtsrat auch eine Auszahlung vorläufig verweigern.

Der Aufsichtsrat kann zudem bezahlte variable Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder teilweise zurückfordern („**Performance-Clawback**“), wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung ganz oder teilweise zu Unrecht ausgezahlt wurde, weil der Aufsichtsrat den Zahlungsbetrag auf Basis einer unvollständigen oder falschen Informationsgrundlage berechnet hat.

Ein Einbehalt ist auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand und/oder Beendigung des Vorstandsdienstvertrags möglich. Eine Rückforderung kann – auch nach Beendigung des Vorstandsmandats – bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Vorstandsmandats durch den Aufsichtsrat geltend gemacht werden.

Darüber hinaus soll für den Fall einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorgesehen werden, dass nicht ausgezahlte LTI und STI-Ansprüche verfallen.

## 8. Nebentätigkeiten und Mandatsbezüge

Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Sixt SE. Dies umfasst auch die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie die Tätigkeit in Wissenschaftsgremien.

Sofern Vorstandsmitglieder Mandate in verbundenen Unternehmen wahrnehmen, wird eine etwaige Vergütung auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft grundsätzlich angerechnet. Gleiches gilt bei einer Tätigkeit in Joint-Venture-Gesellschaften und Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mehr als 20 % der Kapitalanteile hält sowie bei einer Tätigkeit in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft auf Grund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört.

Über die Anrechnung der Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate auf die Festvergütung entscheidet der Aufsichtsrat.

## 9. Außergewöhnliche Entwicklungen

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat in zu begründenden Sonderfällen die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen oder Ereignisse bei der Feststellung der Zielerreichung im STI und LTI angemessen zu berücksichtigen.

Außergewöhnliche Entwicklungen oder Ereignisse liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind oder mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden, die bei der Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile nicht vorhersehbar waren, einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder haben. Dies kann insbesondere bei größeren Akquisitionen, wesentliche Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften oder vergleichbaren Ereignissen der Fall sein.

## **10. Vorübergehende Abweichung**

In Ausnahmefällen kann entsprechend § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, zum Beispiel im Fall einer schweren Wirtschafts- oder Unternehmenskrise.

In einem solchen Fall stellt der Aufsichtsrat den Ausnahmefall fest und beschließt auf Vorschlag des Vergütungsausschusses über die vorzunehmenden Abweichungen. Dabei hat der Aufsichtsrat auch die Umstände festzustellen, die zur Abweichung führen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Verhältnis untereinander. In diesen Fällen kann der Aufsichtsrat auch neue Vergütungsbestandteile einführen.

Der Ausnahmefall sowie etwaig vorgenommene Abweichungen werden im Vergütungsbericht dargestellt.