

VERGÜTUNGSBERICHT

1. VORWORT DES AUFSICHTSRATS

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

der Aufsichtsrat der Sixt SE („Gesellschaft“) freut sich, Ihnen den Vergütungsbericht 2023 vorzulegen. Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 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.

Im Geschäftsjahr 2023 haben sich der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat der Gesellschaft intensiv mit der Vorstandsvergütung auseinandergesetzt und es wurde entschieden, das Vergütungssystem für den Vorstand weiterzuentwickeln und zu überarbeiten. Ausschlaggebend hierfür war im Wesentlichen der Wunsch des Aufsichtsrats, die Nachhaltigkeitsstrategie (ESG-Strategie) des Sixt-Konzerns auch im Vergütungssystem zu verankern und den weiter gestiegenen Erwartungen des Kapitalmarkts an die Struktur von Vergütungssystemen Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat daher am 28. März 2023 ein überarbeitetes Vergütungssystem beschlossen (Vergütungssystem 2023). Dieses wurde am 23. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 98,63% der Stimmen von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Im Vergütungssystem 2023 sind insbesondere folgende neue Elemente hervorzuheben:

- ‖ 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 ein Drittel 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 Drittel 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.
- ‖ Zudem wird eine Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflcht (Share Ownership Guidelines) eingeführt.

Das Vergütungssystem 2023 gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Vorstandsdienstverträge ab Billigung des Vergütungssystems 2023 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Lediglich die – infolge der Erweiterung des Vorstands vorgenommene – Umstellung von einer jährlichen Maximalvergütung für den Gesamtvorstand auf eine individualisierte Maximalvergütung gilt bereits für das Geschäftsjahr 2023.

Die Hauptversammlung der Sixt SE vom 23. Mai 2023 hat den für das Geschäftsjahr 2022 erstellten Vergütungsbericht unter Tagesordnungspunkt 6 mit einer Mehrheit von 79,55% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Er fand damit zwar breite Unterstützung – die Zustimmungquote lag aber unter der Zustimmungquote für die übrigen Tagesordnungspunkte. Die erhaltenen Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2022 bezogen sich jedoch fast ausschließlich auf die im bisherigen Vergütungssystem der Gesellschaft festgeschriebene Struktur und weniger auf die Inhalte des Berichts. Diese inhaltlichen Punkte waren bereits in die Erarbeitung des neuen Vergütungssystem 2023 eingeflossen, das eine sehr hohe Zustimmungquote gefunden hat. Eine darüberhinausgehende Anpassung des Formats des Vergütungsberichts für das Jahr 2023, wurde vor diesem Hintergrund nicht als erforderlich erachtet.

Diesem Bericht über das Geschäftsjahr 2023 liegt noch das im Jahr 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene und von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem zu Grunde. Eine detaillierte Darstellung des Vergütungssystems 2023 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 erfolgen. Wir möchten uns hiermit bei unseren Aktionären für Ihr Feedback bedanken, das in die Überarbeitung des Vergütungssystems eingeflossen ist, und freuen uns auf eine Fortsetzung des Dialogs.

Der Aufsichtsrat der Sixt SE

2. VERGÜTUNGSSYSTEME FÜR VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Das für diesen Bericht maßgebliche 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) (Vergütungssystem 2021). Im Geschäftsjahr 2023 entsprachen die Vorstandsdienstverträge aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder dem Vergütungssystem 2021. Wie bereits im Vorwort ausgeführt, gilt das Vergütungssystem 2023 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Vorstandsdienstverträge ab Billigung dieses Vergütungssystems neu abgeschlossen oder verlängert werden.

Die Vergütung der Aufsichtsräte erfolgte entsprechend des gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der ordentlichen Hauptversammlung der Sixt SE vom 25. Mai 2022 zu Tagesordnungspunkt 9 gefassten Beschlusses.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter 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 lassen.

3. VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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 das Vergütungssystem 2021 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 2023 war für Sixt trotz unsicherer Rahmenbedingungen erneut sehr erfolgreich. Der Konzernumsatz stieg von 3,07 Mrd. Euro um 18,1 % auf 3,62 Mrd. Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (EBT) erreichte den Wert von 464,3 Mio. Euro (Vj. 550,2 Mio. EUR; -15,6 %).

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 im Sixt-Konzern. 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 des Sixt-Konzerns (insbesondere der operativen Landesgesellschaften) und der Belegschaft insgesamt.

Im Zusammenhang mit der Festlegung der angepassten Maximalvergütung und der Struktur des neuen Vergütungssystems 2023 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 Vergütungssystems 2023 auch vereinzelte Unternehmen vergleichbarer Branche mit Sitz im Ausland als zusätzliche Indikation herangezogen.

Nachfolgender Tabelle ist die den jeweiligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 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 2023 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Tantieme 2023 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2023 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde.

Somit wird die gesamte Tantieme 2023 als Teil der Gesamtvergütung angegeben, obwohl die Auszahlung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres in zwei Tranchen 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 2023 erfolgte Auszahlung der Tantieme für 2022 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 2022 verwiesen.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel	Vinzenz Pflanz	James Adams ³
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	CFO	COO	CBO	CCO
in TEUR	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Grundvergütung	1.700	1.700	720	850	700	700
Nebenleistungen ¹	39	35	13	29	23	23
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.739	1.735	733	879	723	723
Relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile in % der Gesamtvergütung	42 %	42 %	41 %	57 %	60 %	60 %
Tantieme 2023 (Auszahlung verteilt im Jahr 2024 und 2025)	2.440	2.440	1.038	656	492	492
Relativer Anteil der Tantieme 2023 in % der Gesamtvergütung	58 %	58 %	59 %	43 %	40 %	40 %
Mehrfährige variable Vergütung ²	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	4.179	4.175	1.771	1.535	1.215	1.215

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

² Eine Auszahlung aus dem Stock-Performance-Programm (SPP) erfolgte im Jahr 2023 nicht, da die vierjährige Wartefrist der jeweiligen Tranchen noch läuft. Die Details zum SPP, insbesondere der jeweilige Zuteilungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied, werden nachstehend dargestellt. Insgesamt haben die Herren Alexander Sixt, Konstantin Sixt, Prof. Dr. Kai Andrejewski, Nico Gabriel, Vinzenz Pflanz und James Adams am 1. Juni 2023 40.348 virtuelle Aktien (Zuteilungsbetrag 4,5 Mio. Euro) 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.

³ Herr James Adams ist zum 15. Februar 2024 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden.

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). 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 2023 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 Stock-Performance-Programm (LTI).

Tantieme (STI)

Auf Basis des Vergütungssystems 2021 sind Entstehung und Höhe des Tantiemeanspruchs der Vorstandsmitglieder für 2023 abhängig von dem für das Geschäftsjahr 2023 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 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 nach dem Vergütungssystem 2021 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 Million Euro des EBT über dem vereinbarten Mindestwert. Wenn das EBT einen bestimmten zusätzlichen Wert überschreitet (EBT-Zusatzschwelle), erhöht sich der für jede volle Million 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 sind aus nachstehender Tabelle ersichtlich. Die Übersicht zeigt zudem das für die Berechnung maßgebliche EBT. Im Jahr 2023 betrug dieses EBT 464 Mio. Euro, sodass der jeweils vereinbarte EBT-Mindestwert und für einige Vorstandsmitglieder auch die EBT-Zusatzschwelle 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	CCO
	2023	2023	2023	2023	2023	2023
EBT-Mindestwert (in Mio. EUR)	100	100	200	300	300	300
EBT-Zusatzschwelle (in Mio. EUR)	400	400	300	500	500	500
Im Konzernabschluss ausgewiesenes EBT (in Mio. EUR)	464	464	464	464	464	464
Maximalbetrag für die Tantieme pro Jahr (Cap) (in TEUR)	2.600	2.600	2.000	2.000	2.000	2.000
Gesamte Tantieme (Auszahlung verteilt auf zwei Jahre)	2.440	2.440	1.038	656	492	492

Entsprechend der Vorgaben des Vergütungssystems 2021 ist der Tantiemeanspruch für das Jahr 2023 in zwei Tranchen untergliedert. Die erste Tranche in Höhe von 49,9 % des Tantiemeanspruchs wird mit Ablauf der Hauptversammlung 2024 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 2023 ausgewiesen.

Damit werden aus der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 in den Geschäftsjahren 2024 bzw. 2025 folgende Beträge zur Zahlung fällig, wobei die Auszahlung im Jahr 2025 vom Erreichen des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden EBT-Mindestwerts abhängt:

Tantieme 2023 nach Fälligkeit	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Prof. Dr. Kai Andrejewski	Nico Gabriel	Vinzenz Pflanz	James Adams
in TEUR						
2024	1.218	1.218	518	327	246	246
2025	1.222	1.222	520	329	246	246
Gesamt	2.440	2.440	1.038	656	492	492

Aktienbasiertes virtuelles Share Performance Programm

Die Vorstandsmitglieder sind Teilnehmer eines Stock-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 volumengewichteten Durchschnittskurs der Sixt SE 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. Für die im Jahr 2023 erfolgte Zuteilung erfolgt die Auszahlung somit im Jahr 2027, wenn das jeweilige 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 volumengewichteten Durchschnittskurs der Sixt SE 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 1. Juni 2023 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.

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	CCO
	2023	2023	2023	2023	2023	2023
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	100	100	100	100	100	100
Maximaler Zuteilungsbetrag (CAP) (in TEUR)	1.500	1.500	500	800	800	800
Auszahlungscap (in TEUR)	1.500	1.500	500	800	800	800
Zuteilungsbetrag (1. Juni 2023) (in TEUR)	1.375	1.375	413	440	440	440
Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung in Euro ¹	111,14	111,14	111,14	111,14	111,14	111,14
Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien	12.376	12.376	3.713	3.961	3.961	3.961

¹ 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 2023 ergibt sich eine Gesamtvergütung für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 14 Mio. Euro. Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ist in obenstehender Tabelle aufgeführt. Aufgrund der Anpassungen durch das Vergütungssystem 2023 galt bereits im Jahr 2023 – unabhängig davon, ob die Vergütung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – eine Maximalvergütung für die beiden Co-Vorstandsvorsitzenden von jeweils 8 Mio. Euro und für alle übrigen Vorstandsmitglieder von jeweils 4 Mio. Euro. 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, Nico Gabriel, Vinzenz Pflanz und James Adams im Jahr 2023 40.348 virtuelle Aktien erhalten. Da eine Auszahlung aus dieser Tranche erst im Jahr 2027 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 2023 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile / Zusagen Dritter / Sonstiges

Im Geschäftsjahr 2023 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. Im Geschäftsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied Darlehen von der Gesellschaft gewährt oder zugesagt.

Pensionsansprüche von gegenwärtigen oder ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern bestehen nicht.

Leistungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern

Die Vorstandsdienstverträge enthalten keine Zusagen für eine Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Zugleich ist vorsorglich vereinbart, dass eine etwaige Abfindung einschließlich sämtlicher Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten darf, höchstens jedoch beschränkt ist auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages. Im Geschäftsjahr 2023 sind keine Mitglieder des Vorstands ausgeschieden. Herr James Adams ist im Einvernehmen mit der Gesellschaft zum 15. Februar 2024 ausgeschieden. Hierüber wird im Vergütungsbericht für 2024 berichtet; die anlässlich der Beendigung getroffenen Vereinbarungen bewegen sich innerhalb des vorgenannten Rahmens.

4. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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 die Tätigkeit in weiteren Ausschüssen erfolgt keine zusätzliche Vergütung.

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 2023 die in nachfolgender Tabelle aufgeführte gewährte und geschuldete Gesamtvergütung. Die Tabelle enthält demnach alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Festvergütung 2023 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2023 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde. Die tatsächliche Auszahlung erfolgte zu Beginn des Geschäftsjahres 2024. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 erfolgte die Auszahlung der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2022. Hierüber wurde bereits im Vergütungsbericht 2022 berichtet, auf den hiermit verwiesen wird.

Aufsichtsratsmitglieder				
in TEUR	Festvergütung 2023	Vergütung für Tätigkeit im Prüfungsausschuss 2023	Nebenleistungen 2023	Gesamtvergütung 2023
Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	150	-	51 ¹	201
Dr. Daniel Terberger ²	75	20	-	95
Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel ²	75	20	-	95
Dr. Julian zu Putlitz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses) ²	75	25	-	100

¹ Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Dienstwagen, auch zur privaten Verfügung.

² 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.

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. 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. Diese Erhöhung wirkt sich im Jahr 2023 erstmals vollständig aus, da die am 25. Mai 2022 durch die Hauptversammlung beschlossene Anpassung der Vergütung im Jahr 2022 nur zeitanteilig galt.

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 ¹	Veränderung in % von 2021 zu 2022 ¹	Veränderung in % von 2022 zu 2023
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stichtag 31. Dezember 2023)			
Alexander Sixt	294 %	31 %	-4 %
Konstantin Sixt	294 %	31 %	-4 %
Prof. Dr. Kai Andrejewski	-	32 %	-17 %
Nico Gabriel	-	40 %	-21 %
Vinzenz Pflanz (seit 01. Oktober 2022)	-	-	-23 %
James Adams (seit 01. Oktober 2022)	-	-	-22 %
Ausgeschiedene und frühere Vorstandmitglieder			
Daniel Marasch (CVTO bis 31. Dezember 2021)	-	-	-
Erich Sixt (CEO bis 16. Juni 2021)	391 %	-	-
Jörg Bremer (CFO bis 30. Juni 2021)	96 %	-	-
Detlev Pätsch (COO bis 31. März 2021)	26 %	-	-
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder			
Erich Sixt	-	30 %	16 %
Dr. Julian zu Putlitz	-	60 %	25 %
Dr. Daniel Terberger	0 %	54 %	23 %
Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 02. Juni 2022)	-	-	23 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder			
Friedrich Jousen (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 16. Juni 2021)	0 %	-	-
Ralf Teckentrup (Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Juni 2021)	0 %	-	-
Ertragsentwicklung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss der Sixt SE gem. §275 Abs. 3 Nr. 17 HGB	-29 % ²	47 %	32 %
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Sixt-Konzerns (EBT) nach IFRS	n/a % ³	24 %	-15 %
Ergebnis des Sixt-Konzerns nach IFRS	15.828 % ⁴	24 %	-12 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ⁵	11 % (in 2021: EUR 73.332)	12 % (in 2022: EUR 81.768)	1 % (in 2023: EUR 82.848)

¹ 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. Die angegebene Veränderung bei den Vorstandsmitgliedern von 2022 im Vergleich zu 2021 ist insbesondere auf den Anstieg der variablen Vergütung in Folge der sehr guten Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2022 zurückzuführen.

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

³ 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.

⁴ Das Ergebnis des Sixt-Konzerns nach IFRS lag im Jahr 2020 bei 1.966 TEUR und im Jahr 2021 bei 313.150 TEUR

⁵ 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, 26. März 2024

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 2023 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 (09.2023)) 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 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 26. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KLAUS LÖFFLER
Wirtschaftsprüfer

ppa. MARINA TRAXINGER
Wirtschaftsprüferin
