

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG von Dezember 2024

Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt SE erklären:

Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (nachfolgend „Kodex“) wurde und wird mit folgenden Abweichungen entsprochen:

- Empfehlung C.10 hinsichtlich des Aufsichtsratsvorsitzenden: Der Kodex enthält in C.7 eine Liste von Kriterien, die geeignet sind, die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern zu verneinen, diese aber nicht zwingend ausschließen. Zwei dieser Kriterien treffen auf den Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Erich Sixt, zu. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Herr Erich Sixt die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden ungeachtet seiner früheren Vorstandstätigkeit und seiner familiären Beziehungen zu zwei Mitgliedern des Vorstands im besten Interesse der Sixt SE ausüben wird.

Von den nachfolgend genannten Empfehlungen wurde und wird nur noch im Hinblick auf Vorstandsdienstverträge abgewichen, für die noch das von der Hauptversammlung am 21. April 2021 gebilligte Vergütungssystem galt bzw. gilt. Nach dem aktuellen Vergütungssystem, das die Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2023 gebilligt hat (Vergütungssystem 2023), erfolgen keine Abweichungen von den nachfolgend genannten Empfehlungen mehr. Das Vergütungssystem 2023 kommt mit einer Ausnahme bereits für sämtliche Mitglieder des Vorstands zur Anwendung.

- Empfehlungen G.1. und G.2.: Die Festlegung von individuellen Ziel-Gesamtvergütungen neben einer Maximalvergütung bot nach Auffassung des Aufsichtsrats weder einen zusätzlichen Anreiz für den Vorstand noch einen weiteren Vorteil für die Sixt SE.
- Empfehlung G.7: Eine langfristige Festsetzung von Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile war nach Auffassung des Aufsichtsrats der Nachhaltigkeit förderlicher als eine jährliche Festlegung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr.
- Empfehlung G.10: Die nach dem früheren Vergütungssystem gestalteten Verträge sehen nicht vor, dass variable Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend gewährt werden sollen. Der Aufsichtsrat war der Auffassung, dass eine solche Ausgestaltung der langfristigen Förderung des Unternehmenswohls und der Gewährleistung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolgs nicht förderlicher wäre.

Pullach, 17. Dezember 2024

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat