

VERGÜTUNGSBERICHT

1. VORWORT DES AUFSICHTSRATS

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

der Aufsichtsrat der Sixt SE („Sixt SE“ oder „Gesellschaft“) freut sich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 vorzulegen. Der Vergütungsbericht informiert über die im Geschäftsjahr 2025 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 am 5. Juni 2025 hat den für das Geschäftsjahr 2024 erstellten Vergütungsbericht unter Tagesordnungspunkt 6 mit einer Mehrheit von 95,87 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein deutlicher Anstieg von über 10 %. Der Anstieg ist auf die Überarbeitung des Vergütungssystems im Jahr 2023, welches am 23. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 98,63 % der Stimmen von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt wurde (nachfolgend „Vergütungssystem 2023“) sowie das auf dieser Basis entwickelte und angepasste Format des Vergütungsberichts zurückzuführen. Im Vergleich zu vergangenen Abstimmungen hat die neue Struktur des Vergütungsberichts damit eine sehr breite Zustimmung gefunden und uns darin bestätigt, dass die Überarbeitung des Vergütungssystems und der Berichterstattung der richtige Schritt war, um den Anforderungen und Erwartungen unserer Aktionäre gerecht zu werden. Es ist gelungen, die konstruktive Kritik und die Verbesserungsvorschläge unserer Aktionäre aufzunehmen und die Zustimmungswerte zu Vergütungssystem und Vergütungsbericht deutlich zu erhöhen. Aufgrund des hohen Zustimmungswerts haben wir die Grundstruktur des diesjährigen Berichts im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 im Wesentlichen unverändert belassen, haben aber die Transparenz weiter erhöht und arbeiten kontinuierlich an weiteren Verbesserungen.

Wir möchten uns bei unseren Aktionären für Ihr bisheriges Feedback zu unseren Vergütungsberichten bedanken und freuen uns auf eine Fortsetzung des Dialogs, zu dem wir jederzeit zur Verfügung stehen.

Der Aufsichtsrat der Sixt SE

2. VERGÜTUNGSSYSTEME FÜR VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

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. Im Geschäftsjahr 2025 entsprechen ab dem 1. Oktober 2025 alle Vorstandsdienstverträge dem Vergütungssystem 2023. Für den Zeitraum zuvor entsprach der Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Vinzenz Pflanz noch dem Vergütungssystem, das am 16. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde (nachfolgend: „Vergütungssystem 2021“). Soweit in diesem Bericht nicht ausdrücklich auf das Vergütungssystem 2021 Bezug genommen wird, bezieht sich der Bericht jeweils auf das Vergütungssystem 2023.

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. Dort finden sich auch Informationen zum Vergütungssystem 2021, welches in diesem Bericht nur an den relevanten Stellen und nicht vertieft dargestellt wird.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren lassen.

3. VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die Sixt SE verfolgt das Ziel, den Wachstumskurs des SIXT-Konzerns zu intensivieren und die Positionierung von SIXT zu dem global führenden internationalen Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen auszubauen. Als Mobilitätsdienstleister verändert der SIXT-Konzern 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 Premiererlebnis und macht Fortbewegung maximal einfach und flexibel.

Das Vergütungssystem 2023 für die Mitglieder des Vorstands der Sixt SE trägt wesentlich zur Umsetzung und Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristig erfolgreichen Entwicklung des SIXT-Konzerns 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 2023 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 des SIXT-Konzerns. 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.

Das Jahr 2025 war für SIXT trotz herausfordernder Rahmenbedingungen erfolgreich. Der Konzernumsatz stieg von 4,00 Mrd. Euro um 7,0 % auf 4,28 Mrd. Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (EBT) erreichte den Wert von 400,5 Mio. Euro (Vj. 335,2 Mio. EUR; +19,5 %).

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 Gesamtaufwichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor. 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.

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. Darüber hinaus vergleicht der Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur im SIXT-Konzern 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 Mitarbeiter und Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene sowie der Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzernunternehmen des SIXT-Konzerns (insbesondere der operativen Landesgesellschaften) und der Belegschaft insgesamt. 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.

Im Zusammenhang mit der Festlegung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat insbesondere bestimmte im MDAX und auch im SDAX gelistete Unternehmen herangezogen. Die Unternehmen des MDAX eignen sich unter anderem im Hinblick auf die Marktkapitalisierung (unter Berücksichtigung beider Aktiegattungen bei SIXT) sowie das Land als ausschlaggebende Vergleichsgruppe.

Nachfolgender Tabelle ist die den jeweiligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 2025 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Auch wenn die Auszahlung der kurzfristig variablen Vergütung (dem sog. Short Term Incentive (STI)) erst nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgt, wird der STI als gewährte Vergütung betrachtet,

da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2025 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde. Dies stellt sicher, dass eine Verbindung zwischen erbrachter Leistung und Vergütung im Berichtszeitraum hergestellt und die Transparenz erhöht wird. Über die im Geschäftsjahr 2025 erfolgte Auszahlung des STI unter dem Vergütungssystem 2021 für gegenwärtige und ausgeschiedene Vorstandsmitglieder wird aus Gründen der Klarheit nicht erneut berichtet. Hierfür und in Bezug auf die übrigen Vorjahreszahlen wird auf die Vergütungsberichte der Vorjahre verwiesen.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt Co-Vorsitzender des Vorstands	Konstantin Sixt Co-Vorsitzender des Vorstands	Nico Gabriel COO	Vinzenz Pflanz CBO	Dr. Franz Weinberger CFO
in TEUR	2025	2025	2025	2025	2025
Grundvergütung	2.000	2.000	850	681	700
Nebenleistungen ¹	44	39	32	28	28
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.044	2.039	882	708	728
Relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile in % der Gesamtvergütung	59%	59%	72%	74%	79%
STI ²	1.411	1.411	347	246	198
Relativer Anteil des STI in % der Gesamtvergütung	41%	41%	28%	26%	21%
LTI ³	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.455	3.450	1.229	954	926

¹ Die enthaltenen Nebenleistungen sind im Abschnitt „Erfolgsunabhängige Vergütung“ dargestellt. Nebenleistungen, die nicht lohnsteuerpflichtig waren, wie z.B. Beiträge für die D&O Versicherung, sind nicht enthalten.

² Bei Herr Vinzenz Pflanz richtet sich das STI (bzw. seine Tantieme) bis zum 30. September 2025 nach dem Vergütungssystem 2021. Nachstehend werden die STI-Bestandteile nach dem Vergütungssystem 2021 und 2023 getrennt dargestellt.

³ Eine Auszahlung aus dem Stock-Performance-Programm (SPP) unter dem Vergütungssystem 2021 bzw. dem Long Term Incentive (LTI) unter dem Vergütungssystem 2023 erfolgte im Jahr 2025 nicht, da die vierjährige Wartefrist der jeweiligen Tranchen noch läuft. Die Details insbesondere der jeweilige Zuteilungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied, werden nachstehend dargestellt. Insgesamt haben die Herren Alexander Sixt, Konstantin Sixt, Nico Gabriel, Vinzenz Pflanz und Dr. Franz Weinberger am 1. Juni 2025 52.194 virtuelle Aktien (Zuteilungsbetrag 4,31 Mio. Euro) erhalten.

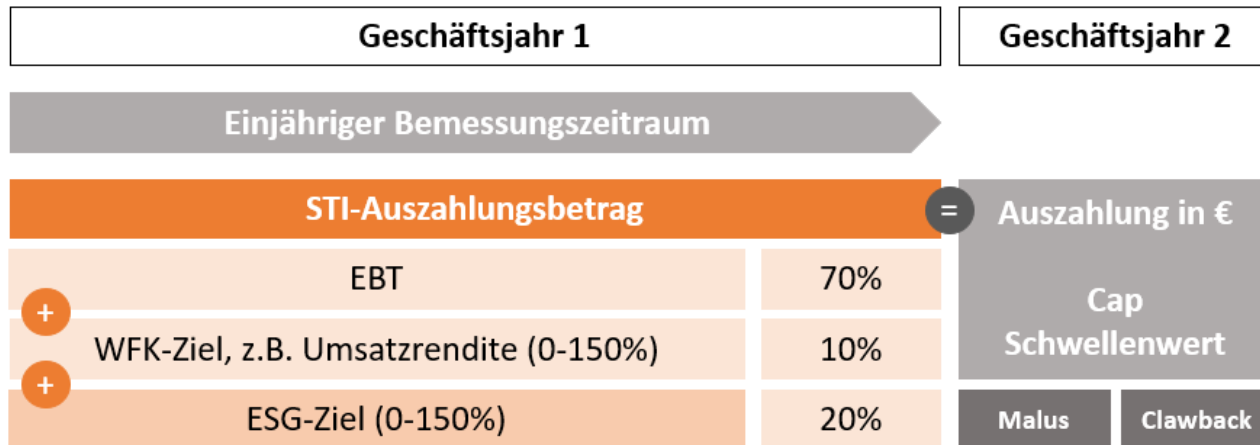
Erfolgsunabhängige Vergütung

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.

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. Die Versicherungen werden jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Der Anspruch auf Gewährung vertraglicher Nebenleistungen ist für jedes Mitglied des Vorstands insgesamt auf einen vertraglich definierten Brutto-Gesamtwert pro Geschäftsjahr begrenzt.

Erfolgsabhängige Vergütung

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



Short Term Incentive (STI)

Vergütungssystem 2023

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 (weitere individuelle Finanzkennzahl/WFK-Ziel) und ein nicht-finanzielles Nachhaltigkeitsziel (Environmental, Social, Governance Ziel – ESG/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 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.

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

Das EBT bildet die zentrale Steuerungsgröße der Sixt SE und incentiviert als ertragsbezogenes und auf das Gesamtunternehmen ausgerichtetes Ziel ein nachhaltig ertragsorientiertes Wachstum des SIXT-Konzerns. Für das EBT werden im Vorstandsdiensvertrag für jedes Vorstandsmitglied jeweils Mindest-, d.h. Schwellenwerte festgelegt. Werden diese Schwellenwerte nicht erreicht, entsteht insgesamt kein Auszahlungsanspruch aus dem STI. Zur Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags werden im Vorstandsdiensvertrag für das jeweilige Vorstandsmitglied Beträge festgelegt, die für jede volle Mio. Euro, 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 (EBT-Betrag). Nachstehende Tabelle zeigt, die für das Geschäftsjahr 2025 für das EBT-Ziel festgelegten Kriterien sowie den STI-Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung.

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Nico Gabriel	Vinzenz Pflanz ¹	Dr. Franz Weinberger
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	COO	CBO	CFO
	2025	2025	2025	ab 1.10.2025	2025
EBT-Ziel (in Mio. Euro)	440	440	440	440	440
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro) ²	150	150	300	380	300
Im Konzernabschluss ausgewiesenes EBT (in Mio. Euro)	401	401	401	401	401
STI-Zielbetrag	1.540	1.540	490	64	280

¹ Der Vorstandsdiensvertrag von Herr Vinzenz Pflanz wurde im Rahmen der Verlängerung seiner Bestellung ab dem 1. Oktober 2025 auf das Vergütungssystem 2023 umgestellt. Insofern berechnet sich der STI zeitanteilig nach dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2023. Vorstehende Tabelle betrifft nur den Zeitraum ab 1. Oktober 2025. Für die Zeit zuvor wird auf die separate Tabelle zum Vergütungssystem 2021 verwiesen.

² Der EBT-Mindestwert wird individuell festgelegt und reflektiert unter anderem die Verantwortung und Position sowie den Zeitpunkt des Abschlusses der Verträge der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Der übrige Anteil des STI-Auszahlungsbetrags bestimmt sich abhängig vom Grad der Zielerreichung von ESG-Ziel und WFK-Ziel. 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 Euro.

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 Euro.

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.

Die nachstehende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr 2025 für das WFK-Ziel sowie das ESG-Ziel gesetzten Ziele sowie den tatsächlich erreichten Wert und den Grad der Zielerreichung:

	Schwellenwert	Zielwert	CAP	Erreichtes Ziel	Grad der Zielerreichung
WFK-Ziel: Umsatzrendite ¹	6,24 %	10,40 %	15,60 %	9,35 %	90 %
ESG-Ziel: CO2 Flottenwert ²	151 g/km	142 g/km	131 g/km	142 g/km	100 %

¹ Umsatzrendite vor Steuern auf Konzernebene, d.h. das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern geteilt durch die Umsatzerlöse (Umsatzrendite)

² Durchschnittlicher CO₂-Ausstoß nach WLTP in Gramm pro gefahrenem Kilometer der PKW mit Verbrennungsmotor (ausgenommen Mild-Hybrid und Hybrid) der SIXT-Flotte in der Europäischen Union auf Jahresbasis (in den Ländern, in denen der SIXT-Konzern selbst und nicht über ein Franchisesystem tätig ist).

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. Nachstehende Tabelle zeigt den für die betreffenden Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems 2023 errechneten STI-Auszahlungsbetrag, sowie den vereinbarten STI-Cap:

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Nico Gabriel	Vinzenz Pflanz ¹	Dr. Franz Weinberger
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	COO	CBO	CFO
	2025	2025	2025	ab 1.10.2025	2025
70 %: EBT-Betrag	998	998	245	15	140
10 %: WFK-Betrag (bei Zielerreichung von 90 %)	128	128	32	2	18
20 %: ESG-Betrag (bei Zielerreichung von 100 % für ESG-Ziel)	285	285	70	4	40
STI-Cap (Maximalbetrag)	2.600	2.600	1.400	1.400	1.000
STI-Auszahlungsbetrag	1.411	1.411	347	21	198

¹ Bezüglich Herr Vinzenz Pflanz erfolgt lediglich eine zeitanteilige Auszahlung ab dem 01. Oktober 2025 unter dem Vergütungssystem 2023. Für die Zeit zuvor wird auf nachstehende Tabelle verwiesen.

Vergütungssystem 2021

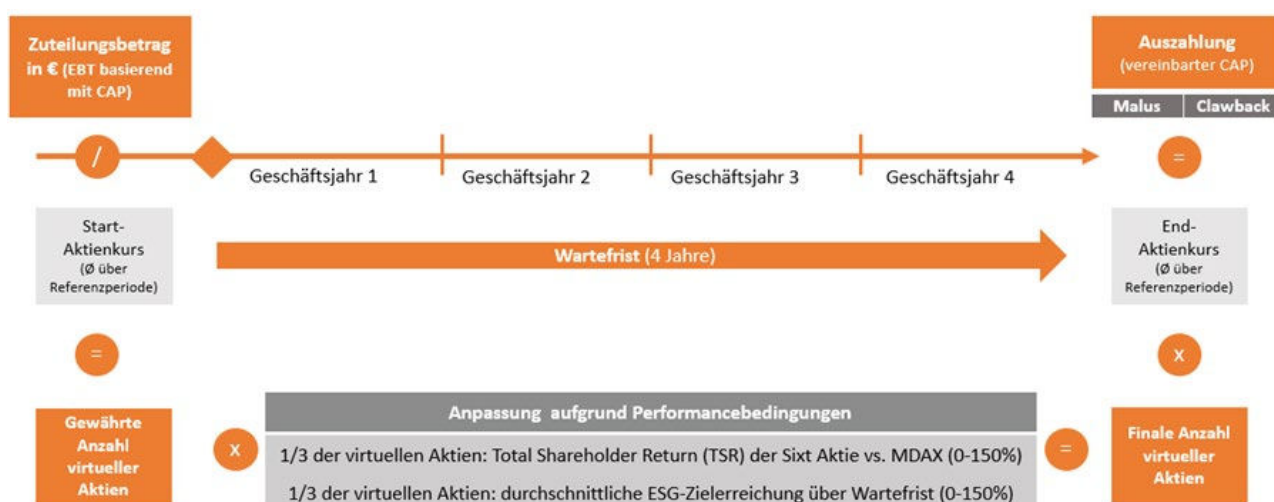
Das STI für Herrn Pflanz basiert bis zum 30. September 2025 auf dem Vergütungssystem 2021 und wird hier knapp separat dargestellt. Das Vergütungssystem 2021 stellt für die Entstehung und Höhe des Tantiemeanspruchs (STI) ausschließlich auf das für das Geschäftsjahr 2024 im Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern (EBT) ab, ist aber in zwei Tranchen untergliedert. Die erste Tranche in Höhe von 49,9 % des Tantiemeanspruchs wird mit Ablauf der Hauptversammlung 2026 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 2025 ausgewiesen.

Vorstandsmitglied	Vinzenz Pflanz
	CBO
	1.1. bis 30.9.2025
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	300
Im Konzernabschluss ausgewiesenes EBT (in Mio. Euro)	401
Maximalbetrag für die Tantieme pro Jahr (Cap) (in TEUR)	2.000
Gesamte Tantieme (Auszahlung verteilt auf zwei Jahre, davon 112 TEUR im Jahr 2026 und bei Erreichung des EBT-Mindestwertes 113 TEUR im Jahr 2027)	225

¹ Bezüglich Herr Vinzenz Pflanz erfolgt lediglich eine zeitanteilige Auszahlung bis zum 30. September 2025 unter dem Vergütungssystem 2021. Für die Zeit danach wird auf vorstehende Tabelle verwiesen.

Long Term Incentive (LTI)

Vergütungssystem 2023



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. 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.

Mit Wirkung zum 1. Juni 2025 haben die Herren Alexander Sixt, Konstantin Sixt, Nico Gabriel und Dr. Franz Weinberger virtuelle Stammaktien entsprechend nachstehender Tabelle zugeteilt bekommen. Die Tabelle zeigt zudem den EBT-Mindestwert, den maximalen Zuteilungsbetrag (Zuteilungs-Cap) und den (im Fall einer Auszahlung nach vier Jahren geltenden) maximalen Auszahlungsbetrag (LTI-Cap).

Vorstandsmitglieder	Alexander Sixt	Konstantin Sixt	Nico Gabriel	Dr. Franz Weinberger
	Co-Vorsitzender des Vorstands	Co-Vorsitzender des Vorstands	COO	
	2025	2025	2025	2025
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	100	100	100	100
Zuteilungs-Cap (in TEUR)	2.750	2.750	1.400	1.800
Auszahlungs-Cap (in TEUR)	2.750	2.750	1.400	1.800
Vereinbarer Zuteilungsbetrag für EBT-Wert 2025 (401 Mio. Euro) (in TEUR)	1.480	1.480	680	400
Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung in Euro ¹	82,55	82,55	82,55	82,55
Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien	17.929	17.929	8.237	4.846

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

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:

Ein Drittel 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).

Ein Drittel der Anzahl der virtuellen Aktien wird anhand der durchschnittlichen ESG-Zielerreichung über die Wartefrist adjustiert.

Ein Drittel 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-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. Da der Auszahlungszeitpunkt erst im Jahr 2027 liegt, hat der Aufsichtsrat noch keine Entscheidung zu einem möglichen Wechsel des Referenzindexes auf den SDAX getroffen, in dem SIXT derzeit notiert. 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 ein Drittel 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 ein Drittel der zugeteilten virtuellen Aktien entsprechend des Grades der Zielerreichung korrigiert. Liegt die TSR-Zielerreichung bei 0 %, würden demnach ein Drittel der zugeteilten virtuellen Aktien verfallen und nicht zur Auszahlung kommen.

Zur Berechnung der ESG-Zielerreichung wird im ersten Schritt der ESG-Performancefaktor ermittelt. Dazu wird der Durchschnitt der im Rahmen der Berechnung des ESG-Auszahlungsbetrags des STI ermittelten ESG-Zielerreichung in Prozent in den ersten vier Geschäftsjahren der Wartefrist gebildet. Dies soll einen Anreiz dafür schaffen, dass die im Rahmen des STI gesetzten ESG-Ziele auch langfristig erreicht werden und erhöht deren Bedeutung. Die Zielerreichung wird nach Ablauf der Wartefrist berechnet und offengelegt.

Auf Basis dieser Berechnung findet eine weitere Anpassung der Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Im Hinblick auf den ESG-Performancefaktor unterliegen ein Drittel 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 ein Drittel der zugeteilten virtuellen Aktien verfallen und nicht zur Auszahlung kommen.

Die Auszahlung des LTIs erfolgt in folgenden Schritten und unter folgenden Bedingungen:

- ∥ 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.

In welcher Höhe eine Auszahlung aus der oben dargestellten LTI-Zuteilung zum 1. Juni 2025 erfolgt, steht erst mit Ablauf der Wartefrist zum 31. Mai 2029 fest und wird im Vergütungsbericht für das Jahr 2029 berichtet.

Vergütungssystem 2021

Herr Vinzenz Pflanz ist für das Jahr 2025 noch Teilnehmer des sog. Stock-Performance-Programms (SPP) unter dem Vergütungssystem 2021, da sein Vorstandsdienstvertrag erst nach dem Zuteilungstag umgestellt wurde. Das SPP ist langfristig ausgerichtet und aktienbasiert. Maßgeblich ist die Erreichung eines bestimmten EBT als Performancekennzahl. Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Stammaktien ergibt sich aus einem bestimmten Bruchteil des EBT des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres, höchstens jedoch einem vereinbarten Cap, dividiert durch den volumengewichteten Durchschnittskurs der SIXT-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 2025 erfolgte Zuteilung erfolgt die Auszahlung somit im Jahr 2029, 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-Stammaktien für einen bestimmten Zeitraum vor dem Datum der Auszahlung, höchstens jedoch einem vereinbarten Auszahlungscap.

Am 1. Juni 2025 hat Herr Vinzenz Pflanz 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.

Vorstandsmitglied	Vinzenz Pflanz
	CBO
	2025
EBT-Mindestwert (in Mio. Euro)	100
Maximaler Zuteilungsbetrag (CAP) (in TEUR)	800
Auszahlungscap (in TEUR)	800
Zuteilungsbetrag (1. Juni 2025) (in TEUR)	268
Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung in Euro ¹	82,41
Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien	3.253

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

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.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich eine Gesamtvergütung für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 10,0 Mio. Euro. Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ist in obenstehender Tabelle aufgeführt. Im Geschäftsjahr 2025 betrug die vereinbarte Maximalvergütung – unabhängig davon, ob die Vergütung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – für die beiden Co-Vorstandsvorsitzenden jeweils 7,5 Mio. Euro, für Herr Nico Gabriel 3,8 Mio. Euro, für Herr Dr. Franz Weinberger 3,7 Mio. Euro und für Herr Vinzenz Pflanz 3,5 Mio. Euro. 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. 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, Nico Gabriel, Vinzenz Pflanz und Dr. Franz Weinberger im Jahr 2025 52.194 virtuelle Aktien erhalten. Da eine Auszahlung aus dieser Tranche erst im Jahr 2029 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 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 berichtet.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile / Zusagen Dritter / Sonstiges

Im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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

Zusagen einer Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht. Gleichwohl ist mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass eine etwaige Abfindung einschließlich sämtlicher Nebenleistungen sich höchstens auf den Wert von zwei Jahresvergütungen belaufen und nicht mehr als die Restlaufzeit vergüten darf. Im Vergütungssystem 2023 berechnet sich dabei eine Jahresvergütung 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.

Kontrollwechsel

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

Malus und Clawback

Bestandteil der Dienstverträge, die nach dem Vergütungssystem 2023 ausgestaltet sind, 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 bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Vorstandsmandats durch den Aufsichtsrat geltend gemacht werden. Darüber hinaus wurde für den Fall einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorgesehen, dass nicht ausgezahlte LTI und STI-Ansprüche verfallen.

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines)

Bestandteil der Dienstverträge nach dem Vergütungssystem 2023 sind sog. Share Ownership Guidelines. Diese 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.

4. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2025

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 2025 die in nachfolgender Tabelle aufgeführte gewährte und geschuldete Gesamtvergütung. Die Tabelle enthält demnach alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die Festvergütung 2025 wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 31. Dezember 2025 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz erdient wurde. Die tatsächliche Auszahlung erfolgte zu Beginn des Geschäftsjahres 2026. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 erfolgte die Auszahlung der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2024. Hierüber wurde bereits im Vergütungsbericht 2024 berichtet, auf den hiermit verwiesen wird.

Aufsichtsratsmitglieder	Festvergütung	Vergütung für Tätigkeit im Prüfungsausschuss	Nebenleistungen	Gesamtvergütung
	2025	2025	2025	2025
in TEUR				
Erich Sixt (Vorsitzender des Aufsichtsrats) ¹	150	-	42	192
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 oder Austritt aus dem Vorstand beziehungsweise Aufsichtsrat erfolgt zur besseren Vergleichbarkeit eine Hochrechnung auf ein volles Jahr.

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 %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %
	von 2020 zu 2021 ¹	von 2021 zu 2022 ¹	von 2022 zu 2023	von 2023 zu 2024	von 2024 zu 2025
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stichtag 31. Dezember 2025)					
Alexander Sixt	294 %	31 %	-4 %	-32 %	22 %
Konstantin Sixt	294 %	31 %	-4 %	-32 %	22 %
Nico Gabriel	-	40 %	-21 %	-49 %	23 %
Vinzenz Pflanz (seit 1. Oktober 2022)	-	-	-23 %	-48 %	14 %
Dr. Franz Weinberger (seit 1. Juni 2024)	-	-	-	-	18 %
Ausgeschiedene und frühere Vorstandsmitglieder					
Prof. Dr. Kai Andrejewski (bis 31. Mai 2024)	-	32 %	-17 %	-32 %	-
James Adams (bis 15. Februar 2024)	-	-	-22 %	-37 %	-
Daniel Marasch (bis 31. Dezember 2021)	-	-	-	-	-
Erich Sixt (bis 16. Juni 2021)	391 %	-	-	-	-
Jörg Bremer (bis 30. Juni 2021)	96 %	-	-	-	-
Detlev Pätch (bis 31. März 2021)	26 %	-	-	-	-
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder					
Erich Sixt	-	30 %	16 %	-7 % ²	3 % ²
Dr. Julian zu Putlitz	-	60 %	25 %	0 %	0 %
Dr. Daniel Terberger	0 %	54 %	23 %	0 %	0 %
Anna Magdalena Kamenetzky-Wetzel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 2. Juni 2022)	-	-	23 %	0 %	0 %
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 % ³	47 %	32 %	147 %	-53 %
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des SIXT-Konzerns (EBT) nach IFRS	n/a % ⁴	24 %	-15 %	-28 %	20 %
Ergebnis des SIXT-Konzerns nach IFRS	15.828 % ⁵	24 %	-12 %	-27 %	17 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ⁶	11 % (in 2021: EUR 73.332)	12 % (in 2022: EUR 81.768)	1 % (in 2023: EUR 82.848)	3 % (in 2024: EUR 85.236)	5 % (in 2025: EUR 89.364)

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 Die Veränderung bei Herrn Erich Sixt liegt maßgeblich an den Nebenleistungen (z.B. Nutzung des Dienstwagens)

³ Der handelsrechtliche Jahresüberschuss des Sixt SE im Jahr 2020 enthielt einen Sondereffekt aus dem Verkauf der Sixt Leasing in Höhe von 129.430 TEUR

⁴ 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.

⁵ Das Ergebnis des SIXT-Konzerns nach IFRS lag im Jahr 2020 bei 1.966 TEUR und im Jahr 2021 bei 313.150 TEUR

⁶ 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 2026

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

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

An die Sixt SE, Pullach im Isartal

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Sixt SE, Pullach im Isartal, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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.

Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat den IDW Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

München, den 26. März 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

HELGE SCHÄFER
Wirtschaftsprüfer

CHRISTIAN SCHÖNHOFER
Wirtschaftsprüfer
