

## **Vergütungsbericht der Sixt Leasing SE gemäß § 16 Instituts- Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

*Stand: 03/2019*

Die Sixt Leasing SE hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten bedeutenden Instituten. Insbesondere lag die Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren deutlich unter 15 Mrd. Euro. Auch gebieten die Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten nach Ansicht der Sixt Leasing SE keine andere Einschätzung.

Die im Folgenden beschriebenen Vergütungssysteme unterscheiden sich in ihren Bestandteilen nicht wesentlich zwischen den Geschäftsbereichen und werden deshalb als Ganzes dargestellt. Sollte es in wesentlichen Einzelfällen Abweichungen geben, wird darauf explizit hingewiesen und die Geschäftsbereichsspezifika erläutert. Externe Berater wurden bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme nicht hinzugezogen.

Der Vorstand der Sixt Leasing SE ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und informiert den Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE einmal jährlich über die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme unter Berücksichtigung der Anforderungen der InstitutsVergV. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands der Sixt Leasing SE ist wiederum der Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE verantwortlich. Die Kontrolleinheiten (insbesondere Interne Revision, Compliance, Personalwesen und Risikomanagement) werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV angemessen eingebunden.

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie der Sixt Leasing SE gründen sich zum einen auf einer markt- und funktionsgerechten Grundvergütung und zum anderen auf einer erfolgsorientierten variablen Vergütungskomponente (Zielvereinbarungssystem). Die Vergütung, insbesondere die variable Vergütungskomponente, ist an der Geschäfts- und Risikostrategie der Sixt Leasing SE ausgerichtet.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Grundvergütung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der erfolgsunabhängigen Vergütung sind die ausgeübte Funktion sowie der Aufgaben- und Verantwortungsumfang und damit einhergehende Entscheidungsbefugnisse. Neben der Grundvergütung erhalten die meisten Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit des Unternehmenserfolges und/oder der persönlichen Zielerreichung. Der variable Anteil der Vergütung ist abhängig von der Funktion, der Hierarchieebene und dem persönlichen Grad

der Zielerreichung und reicht von einem Verhältnis von Grundvergütung zu variabler Vergütung von rund 60:40 bis hin zu rund 95:5 (jeweils unterstellt eine 100%ige Zielerreichung). Die persönlichen Ziele leiten sich über die verschiedenen Funktionsebenen aus den übergeordneten Zielen des Unternehmens ab. In der persönlichen Zielerreichung ist demzufolge immer auch die Zielerreichung der Organisationseinheit des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt. Die Mitarbeiter erhalten, soweit eine variable Gehaltszahlung für das laufende Geschäftsjahr zu erwarten ist, in der Regel im September eine Abschlagszahlung auf die zu erwartende variable Gehaltszahlung. Die endgültige Auszahlung erfolgt dann nach Ablauf des Geschäftsjahres, spätestens im Rahmen der Gehaltsauszahlung des dritten Monats nach Geschäftsjahresende. Der Vorstand erhält die variable Vergütung nach Feststellung des Jahresabschlusses.

Zudem gewährt das Unternehmen seinen Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen in Form von Mitarbeiter-Fahrzeugleasing oder, abhängig von der internen Eingruppierung, eine Dienstfahrzeugnutzung.

Nach Festlegung des Vorstands der Sixt SE, der bis zum Börsengang im Mai 2015 hundertprozentigen Muttergesellschaft und derzeit mit 41,9 % größten Anteilseignerin, hatten ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Börsengang die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Matching Stock Programm), das im Geschäftsbericht der Sixt SE dargestellt ist.

Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2017 den Vorstand zur Etablierung eines Aktienoptionsprogramms (Aktienoptionsprogramm 2017) ermächtigt, unter dem bis zum 28. Juni 2020 bis zu maximal 500.000 Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft an ausgewählte Führungskräfte der Gesellschaft sowie Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen ausgegeben werden können. Jedes Bezugsrecht berechtigt zum Bezug einer auf den Inhaber lautenden nennbetragslosen Stückaktie der Gesellschaft gegen Zahlung eines näher in dem Hauptversammlungsbeschluss definierten Ausübungspreises und hat eine Laufzeit von sieben Jahren. Die Ausübung der Bezugsrechte ist zudem an die Erreichung bestimmter Erfolgsziele gebunden. Die Bezugsbedingungen können vorsehen, dass die Gesellschaft den Berechtigten zur Bedienung der Bezugsrechte wahlweise statt neuer Aktien aus bedingtem Kapital eigene Aktien oder eine Barzahlung gewähren kann. Bislang wurde von der Ermächtigung zur Ausgabe von Bezugsrechten kein Gebrauch gemacht.

Die Ausgestaltung der Vergütung und der Vergütungssysteme ist im Sinne des § 5 InstitutsVergV angemessen. Insbesondere geben die vorhandenen Strategien, das Geschäftsmodell, der organisatorische Aufbau und die Kompetenzregelungen in Kombination mit der vorhandenen Vergütungsstruktur keine Anreize zum Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken und laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Darüber hinaus besteht weder beim Vorstand noch bei sonstigen Mitarbeitern eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung. Für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit sind einzelvertraglich keine Ansprüche auf Leistungen begründet, die selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben. Die Vergütungsstruktur läuft ferner nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.

Insbesondere wurde darauf geachtet, dass die Ausgestaltung der variablen Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kontrolleinheiten nicht mit den von ihnen kontrollierten Abteilungen und Organisationseinheiten gleichläuft und dadurch keine Interessenskonflikte entstehen.

Auch die Anforderungen gemäß § 10 InstitutsVergV wurden erfüllt. Ferner ist bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sichergestellt, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt (§ 9 Absatz 2 InstitutsVergV).

Zum 31.12.2018 waren bei der Sixt Leasing SE 363 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren 300 Begünstigte einer variablen Vergütung. Der Gesamtbetrag der Vergütungen aller Beschäftigten im Jahr 2018 belief sich auf 23,1 Mio. Euro. Davon beziehen sich rund 12 % auf variable Vergütungsbestandteile.