

## A.4 || CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT

Für die Sixt Leasing SE ist eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) ein wichtiges Mittel, um das Vertrauen des Kapitalmarktes in die Gesellschaft zu sichern und auszubauen. Ein verantwortungsbewusstes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat einen hohen Stellenwert für das Unternehmen. Grundlegende Merkmale einer guten Corporate Governance sind eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, die Achtung der Aktionärsinteressen sowie Offenheit in der nach außen und innen gerichteten Unternehmenskommunikation.

Der Aufsichtsrat und der Vorstand berichten an dieser Stelle gemäß §§ 289f und 315d HGB über wichtige Aspekte der Unternehmensführung. Der Bericht ist auch auf der Webseite der Sixt Leasing SE [ir.sixt-leasing.de](http://ir.sixt-leasing.de) in der Rubrik „Corporate Governance“ abrufbar.

### 1. ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS §§ 289F UND 315D HGB

Die Erklärung zur Unternehmensführung ist Bestandteil des Lageberichts der Gesellschaft. Gemäß § 317 Absatz 2 Satz 6 HGB sind die Angaben nach §§ 289f und 315d HGB jedoch nicht in die Abschlussprüfung einzubeziehen.

#### 1.1 EINHALTUNG DES DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX UND ENTSPRECHENSERKLÄRUNGEN

Die Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex sind ein etablierter Beurteilungsmaßstab für die Unternehmensführung deutscher börsennotierter Unternehmen. Vorstand und Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE haben sich daher eingehend mit den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex befasst und im Dezember 2020 die nachfolgende Entsprechenserklärung abgegeben:

##### Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Den am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (nachfolgend der „Kodex“) wurde durch die Sixt Leasing SE (die „Gesellschaft“) im Zeitraum seit seiner Bekanntmachung und wird weiterhin entsprochen, soweit nachfolgend nicht anders angegeben:

|| Da die Erklärung zur Unternehmensführung und der Bericht des Aufsichtsrats der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2019 noch auf Basis der Empfehlungen der Vorversion des Kodex erstellt wurden, sind einige Angaben, deren Aufnahme in die Erklärung zur Unternehmensführung bzw. den Bericht des Aufsichtsrats durch neue Empfehlungen des Kodex empfohlen werden, nicht Teil der Erklärung zur Unternehmensführung bzw. des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019. Dies umfasst empfohlene Angaben in der Erklärung zur Unternehmensführung zur Vorgehensweise für eine langfristige Nachfolgeplanung in Bezug auf den Vorstand (Ziffer B.2 Halbsatz 2 des Kodex) und zur Selbstbeurteilung durch den Aufsichtsrat (Ziffer D.13 Satz 2 des Kodex) sowie empfohlene Angaben im Bericht des Aufsichtsrats zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitglieder des Aufsichtsrats (Ziffer D.12 des Kodex). Die Gesellschaft beabsichtigt jedoch, diesen Empfehlungen künftig zu entsprechen und entsprechende Angaben zukünftig in die Erklärung zur Unternehmensführung bzw. in den Bericht des Aufsichtsrats aufzunehmen.

|| Der Aufsichtsrat entscheidet bei Bestellungen von Mitgliedern des Vorstands oder Vorschlägen von Kandidaten zur Wahl des Aufsichtsrats im Einzelfall, inwieweit er das Alter von Kandidaten berücksichtigt. Denn der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze und damit die Einführung einer allgemeinen Auswahlbeschränkung nicht im Interesse der Gesellschaft wäre. Eine bestimmte Altersgrenze für die Mitglieder des Vorstands oder die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde daher nicht festgelegt und ist nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben (Ziffern B.5 und C.2 des Kodex).

|| Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist nicht auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht (Ziffer D.1 des Kodex). Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats keine wesentliche Information für Aktionäre oder Anleger darstellt, die zusätzlich zu den in der Erklärung zur Unternehmensführung enthaltenen Informationen zugänglich gemacht werden sollte.

|| Aufgrund der Tatsache, dass der Aufsichtsrat bis jetzt nur aus drei Mitgliedern bestanden hat, wurden keine Ausschüsse gebildet, da dies die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats nicht gefördert hätte. Daher wurde keiner der Empfehlungen in

Bezug auf Ausschüsse des Aufsichtsrats und deren Mitglieder entsprochen (vgl. Ziffern C.10, D.2, D.3 Satz 1, D.4, D.5, D.11, D.13 und G.17 des Kodex).

Im Anschluss an die beabsichtigte Vergrößerung des Aufsichtsrats auf künftig fünf (und letztlich sechs) Mitglieder gemäß dem Beschlussvorschlag an die außerordentliche Hauptversammlung am 10. Dezember 2020 beabsichtigt der Aufsichtsrat jedoch, entsprechende Ausschüsse zu bilden und den Empfehlungen in Bezug auf Ausschüsse des Aufsichtsrats und deren Mitglieder zu entsprechen. Hiervon ausgenommen ist lediglich die Empfehlung in Ziffer G.17 des Kodex, die Arbeit in den Ausschüssen gesondert zu vergüten (siehe näher unten).

- ‖ Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird nicht überwiegend aktienbasiert gewährt (Ziffer G.10 Satz 1 des Kodex). Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass auch die aktuelle Struktur der variablen Vergütung einen Anreiz schafft, der auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.
- ‖ Die in der Satzung der Gesellschaft vorgesehene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt nur den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, jedoch weder den des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats noch den des Vorsitzenden oder der Mitglieder von Ausschüssen (Ziffer G.17 des Kodex). Mit Ausnahme des höheren zeitlichen Aufwands des Vorsitzenden des Aufsichtsrats sieht die Gesellschaft die Wahrnehmung anderer Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats bis auf Weiteres – unter dem Vorbehalt der laufenden Überprüfung des erforderlichen zeitlichen Aufwands – im Einzelfall als regulären Bestandteil der Pflichten der Mitglieder des Aufsichtsrats an. Darüber hinaus beabsichtigen die mit der gegenwärtigen Hauptaktionärin verbundenen Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft ohnehin, auf ihre Vergütungsansprüche zu verzichten.
- ‖ Die Gesellschaft stellt Analysten und Aktionären sämtliche kursrelevanten Informationen gleichermaßen zur Verfügung. Die Gesellschaft ist jedoch der Ansicht, dass die Zurverfügungstellung auch von nicht-kursrelevanten Informationen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt werden (Ziffer F.1 des Kodex), den Informationsinteressen der Aktionäre nicht förderlicher ist.
- ‖ Der Konzernabschluss und der Geschäftsbericht der Gesellschaft werden innerhalb der gesetzlichen Fristen

veröffentlicht. Zwischenberichte werden innerhalb der börsenrechtlich vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass die Einhaltung der in Ziffer F.2 des Kodex empfohlenen kürzeren Veröffentlichungsfristen den Informationsinteressen der Anleger, Gläubiger, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit nicht förderlicher ist.

\* \* \*

Den am 24. April bzw. 19. Mai 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 (nachfolgend der „**Kodex 2017**“) wurde durch die Gesellschaft im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Dezember 2019 bis zur Bekanntmachung der neuen Fassung des Kodex am 20. März 2020 mit folgenden Abweichungen entsprochen:

- ‖ In der D&O-Versicherung der Gesellschaft ist für Aufsichtsratsmitglieder kein Selbstbehalt vereinbart (Ziffer 3.8 Absatz 3 des Kodex 2017). Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass sowohl die Motivation als auch das Verantwortungsbewusstsein der Aufsichtsratsmitglieder nicht durch einen Selbstbehalt verbessert würden, zumal etwaige Selbstbehalte durch die Aufsichtsratsmitglieder selbst versichert werden könnten.
- ‖ Der Aufsichtsrat entscheidet bei Bestellungen von Mitgliedern des Vorstands oder Vorschlägen von Kandidaten zur Wahl des Aufsichtsrats im Einzelfall, inwieweit er das Alter von Kandidaten und/oder die bestehende Zugehörigkeitsdauer von Kandidaten für den Aufsichtsrat berücksichtigt. Denn der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze oder einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat und damit die Einführung einer allgemeinen Auswahlbeschränkung nicht im Interesse der Gesellschaft wäre. Eine bestimmte Altersgrenze für die Mitglieder des Vorstands oder die Mitglieder des Aufsichtsrats oder eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat wurden daher nicht festgelegt (Ziffern 5.1.2 Absatz 2 Satz 3 und 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 des Kodex 2017).
- ‖ Aufgrund der Tatsache, dass der Aufsichtsrat bis jetzt nur aus drei Mitgliedern bestanden hat, wurden keine Ausschüsse gebildet (Ziffern 5.3.1 bis 5.3.3 des Kodex 2017), da dies die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats nicht gefördert hätte.
- ‖ Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz werden den Aktionären nicht bekannt gegeben (Ziffer 5.4.3 Satz 3 des

Kodex 2017), da nach den gesetzlichen Vorgaben die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden allein dem Aufsichtsrat obliegt.

- Die Gesellschaft stellt Analysten und Aktionären sämtliche kursrelevanten Informationen gleichermaßen zur Verfügung.

Pullach, 10. Dezember 2020

#### Für den Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE

JOCHEN KLÖPPER  
Vorsitzender

### 1.2 RELEVANTE ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Die Praktiken zur Führung der Sixt Leasing SE und des Sixt Leasing-Konzerns entsprechen in vollem Umfang den gesetzlichen Vorgaben.

Die strategische und operative Steuerung des Konzerns erfolgt auf Basis von Planungsansätzen und einer umfangreichen laufenden Berichterstattung an den Vorstand. Das Reporting umfasst das Risikomanagementsystem, das interne Kontrollsystem sowie die Interne Revision.

Das Risikomanagementsystem, in Funktionsweise und Umfang im Risikohandbuch dokumentiert, sieht mehrere Reports vor, um das Management bei der Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken zu unterstützen. Unter anderem erhalten Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen umfassenden Risikobericht. Der Vorstand wird darüber hinaus kontinuierlich durch die Funktionseinheiten des Unternehmens über relevante Sachverhalte unterrichtet. Das interne Kontrollsystem besteht aus Maßnahmen und Kontrollen, etwa zur Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und Unternehmensrichtlinien. Es sieht kontinuierliche Berichte der Unternehmensbereiche, Revisionsberichte und regelmäßige Arbeitstreffen zu unterschiedlichen Themen vor. Das Interne Revisionsystem betrifft Maßnahmen wie Planprüfungen sowie verschiedene Audits, deren Ergebnisse in entsprechenden Revisionsberichten und Tätigkeitsberichten an den Vorstand dokumentiert werden.

Die Gesellschaft ist jedoch der Ansicht, dass die Zurverfügungstellung auch von nicht-kursrelevanten Informationen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt werden (Ziffer 6.1 Absatz 2 des Kodex 2017), den Informationsinteressen der Aktionäre nicht förderlicher ist.

#### Für den Vorstand der Sixt Leasing SE

MICHAEL RUHL  
Vorsitzender

### 1.3 COMPLIANCE IM SIXT LEASING-KONZERN

Die Sixt Leasing SE unterliegt als Finanzdienstleistungsunternehmen gemäß § 1 Absatz 1a Nr. 10 KWG den Regelungen der MaRisk und dem § 25 a Absatz 1 Satz 3 Nr. 3 KWG. Hieraus ergeben sich Anforderungen an die Implementierung und Ausgestaltung einer Compliance-Funktion.

Durch den Vorstand der Sixt Leasing SE wurde ein zentraler Compliance-Beauftragter ernannt, dem in Zusammenarbeit mit der Internen Revision sowie der Rechtsabteilung der Sixt Leasing SE die Koordination und die Überwachung aller Compliance-Maßnahmen und Compliance-Vorgänge des Sixt Leasing-Konzerns obliegt.

Der Erfolg des Sixt Leasing-Konzerns beruht nicht allein auf seiner guten Geschäftspolitik, sondern auch auf seiner wirtschaftsethischen Integrität und dem Vertrauen, das ihm Kunden und Lieferanten, Aktionäre und Geschäftspartner entgegenbringen. Dieses Vertrauen zu gewinnen und zu bewahren setzt voraus, dass der Vorstand und die Mitarbeiter der Gesellschaft sich in jeder Situation und beständig an den hohen Standards des Rechts, der Ethik und der sozialen Kompetenz orientieren. Diese Verhaltensmaßstäbe gegenüber Dritten und innerhalb der Gesellschaft sind im Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Sixt Leasing SE und der mit ihr verbundenen Unternehmen niedergelegt und für alle Mitarbeiter verbindlich. Im Code of Conduct werden Compliance-relevante Vorgaben seitens des Managements getroffen und konkrete Handlungsanweisungen zu folgenden Compliance-Feldern ausgesprochen: Korruption und Bestechung, Geldwäsche, Kartellrecht, Datenschutz, Insiderinformationen und Interessenkonflikte.

Alle Fachbereiche sind zudem angehalten, wesentliche rechtlich oder regulatorisch relevante Vorgänge und Prozesse mit dem Rechtsbereich, dem Compliance-Beauftragten sowie der Internen Revision abzustimmen. Die Revision führt, basierend auf einer risikoorientierten Prüfungsplanung, Planprüfungen sowie projektbegleitende Prüfungen durch. Im Rahmen dieser Regelprüfungen werden Geschäftsprozesse neben wirtschaftlichen Risikoaspekten dezidiert hinsichtlich möglicher Compliance-Risiken und der Einhaltung der geltenden internen (Arbeitsanweisungen, Prozesse) und externen Vorgaben geprüft. Gleichzeitig unterstützt die Revision die Compliance-Funktion bei der Überwachung der umgesetzten Compliance-Maßnahmen, indem sie anlassbezogene Ad-hoc-Prüfungen durchführt.

Die Compliance-Funktion überwacht ständig die wesentlichen definierten Compliance-Felder der Sixt Leasing SE, stößt notwendige Maßnahmen an und begleitet deren Umsetzung.

Um Kenntnisse von möglichen Compliance-Verstößen zu erlangen, stellt die Sixt Leasing SE den Mitarbeitern verschiedene Meldewege über den Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder den Ombudsmann zur Verfügung. Der Compliance-Beauftragte steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand und berät sowie unterstützt diesen hinsichtlich präventiver Maßnahmen.

#### **1.4 ARBEITSWEISEN VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT**

Als Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) unterliegt die Sixt Leasing SE neben dem deutschen Aktiengesetz den speziellen europäischen SE-Regelungen und dem deutschen SE-Ausführungsgesetz. Die Sixt Leasing SE verfügt über ein dualistisches Leitungssystem mit einer klaren Aufteilung von Unternehmensleitung und deren Überwachung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist daher personell strikt vom Aufsichtsrat getrennt, der die Tätigkeit des Vorstands überwacht und über dessen Besetzung entscheidet. Eine Mitgliedschaft in beiden Gremien zur gleichen Zeit ist nicht zulässig.

##### **1.4.1 VORSTAND**

Der Vorstand der Sixt Leasing SE leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung und vertritt die Sixt Leasing SE bei Geschäften mit Dritten. Er führt die Geschäfte nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung und der Geschäftsordnung für den Vorstand.

Als zentrale Aufgabe der Unternehmensleitung legt der Vorstand für die Gesellschaft und den Konzern die langfristigen Ziele und die strategische Ausrichtung fest, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und koordiniert deren Umsetzung. Der Vorstand bestimmt die interne Unternehmensorganisation, entscheidet über wesentliche Managementpositionen und steuert und überwacht die Geschäfte des Konzerns durch Planung und Festlegung der Budgets, der Allokation von Ressourcen sowie der Begleitung und Entscheidung wesentlicher Einzelmaßnahmen.

Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder führen die einzelnen Mitglieder die ihnen zugeordneten Bereiche im Rahmen der Vorstandsbeschlüsse in eigener Verantwortung. Die Verteilung der Aufgaben auf die Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus einem schriftlich fixierten Geschäftsverteilungsplan als Anlage zur Geschäftsordnung des Vorstands.

Der Vorstand in seiner Gesamtheit entscheidet in allen Angelegenheiten von grundsätzlicher und wesentlicher Bedeutung sowie in gesetzlich oder anderweitig verbindlich festgelegten Fällen. Die Geschäftsordnung des Vorstands sieht einen Katalog von Maßnahmen vor, die einer Behandlung und Entscheidung im Gesamtvorstand bedürfen.

Im Jahr 2020 bestand der Vorstand aus zwei Mitgliedern. Herr Michael Ruhl, Vorsitzender des Vorstands der Sixt Leasing SE, verantwortete die Bereiche Konzernstrategie und -entwicklung, Vertrieb, Marketing, Operations, Einkauf, Remarketing und Personalwesen. Herr Björn Waldow, Finanzvorstand der Sixt Leasing SE, verantwortete die Bereiche Rechnungswesen, Controlling, Treasury & Finanzierung, Investor Relations, Risikomanagement, Interne Revision, Recht, Compliance und IT.

##### **1.4.2 AUFSICHTSRAT**

Der Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE besteht nach der durch die außerordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 10. Dezember 2020 beschlossenen Erweiterung gemäß § 10 Ziffer 1 der Satzung aus sechs Mitgliedern. Derzeit ist der Aufsichtsrat mit fünf Mitgliedern besetzt.

Alle Mitglieder werden von der Hauptversammlung nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Bestimmungen der Satzung gewählt. Der Aufsichtsrat hat zum Stichtag keine beschließenden Ausschüsse gebildet.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Bestellung der Vorstandsmitglieder und die Kontrolle des Vorstands. Der Aufsichtsrat fasst Beschlüsse in der Regel in Sitzungen. Auf Anordnung des Aufsichtsratsvorsitzenden kann eine Beschlussfassung des Aufsichtsrats jedoch auch außerhalb von Sitzungen (oder im Wege der kombinierten Beschlussfassung) durch mündliche oder telefonische Stimmabgabe, Stimmabgabe in Textform (§ 126b BGB) und/oder unter Nutzung sonstiger Mittel der Telekommunikation oder elektronischer Medien erfolgen (§ 14 Ziffer 2 der Satzung). Ferner ist eine Beschlussfassung in der vorstehend genannten Weise auch ohne Anordnung des Aufsichtsratsvorsitzenden zulässig, wenn kein Aufsichtsratsmitglied widerspricht (§ 14 Ziffer 3 der Satzung). Beschlüsse des Aufsichtsrats bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, soweit nicht gesetzlich zwingend etwas anderes bestimmt ist (§ 14 Ziffer 7 der Satzung). Nähere Einzelheiten zu den Sitzungen und Tätigkeiten des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 sind im Bericht des Aufsichtsrats erläutert.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohl des Sixt Leasing-Konzerns eng zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über für die Gesellschaft und den Konzern relevante Fragen der strategischen Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements und über die Ergebnisse interner Revisionen. Der Vorstand stimmt dabei die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert die Strategieumsetzung in regelmäßigen Abständen. Entscheidungsnotwendige Unterlagen, insbesondere der Jahresabschluss der Sixt Leasing SE, der Konzernabschluss sowie der Bericht über die Lage des Konzerns und der Gesellschaft einschließlich der Berichte der Wirtschaftsprüfer, werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats mit ausreichendem Abstand vor der jeweiligen Sitzung zugeleitet. Die Geschäftsordnung des Vorstands sieht einen Katalog von zustimmungspflichtigen Maßnahmen vor, die dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt werden müssen.

## **1.5 ZIELSETZUNG DES AUFSICHTSRATS UND STAND DER UMSETZUNG**

Der Aufsichtsrat hat Ziele für seine Zusammensetzung benannt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet.

Der Aufsichtsrat ist danach so zusammenzusetzen, dass eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sichergestellt sind. Seine Mitglieder sollen insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der

Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen in den Geschäftsbereichen Leasing für Privat- und Geschäftskunden und Flottenmanagement erforderlich sind.

### **1.5.1 KOMPETENZPROFIL**

Der Aufsichtsrat soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt Leasing-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse

- \\ in der Führung eines großen oder mittelgroßen, international tätigen Unternehmens;
- \\ im Leasing- und Flottenmanagementgeschäft;
- \\ auf den Gebieten Marketing, Vertrieb und Digitalisierung;
- \\ in den wesentlichen Märkten, in denen der Sixt Leasing-Konzern tätig ist;
- \\ im Rechnungswesen und in der Rechnungslegung;
- \\ im Controlling/Risikomanagement und
- \\ auf dem Gebiet Governance/Compliance.

Darüber hinaus muss in Ansehung der Anforderungen des § 100 Absatz 5 AktG mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen.

### **1.5.2 ANFORDERUNGEN AN DIE ZUSAMMENSETZUNG DES GESAMTGREMIUMS UND DIE INDIVIDUELLEN MITGLIEDER**

#### **Kompetenz und Vielfalt**

An erster Stelle der Voraussetzungen für die Besetzung der Sitze im Aufsichtsrat stehen fachliche Qualifikation und persönliche Kompetenz. Der Aufsichtsrat wird diese Voraussetzungen, die für die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten unabdingbar sind, bei Vorschlägen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern stets in den Vordergrund stellen.

Insgesamt verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, durch die Vielfalt seiner Mitglieder seiner Überwachungs- und Beratungsfunktion optimal gerecht zu werden. Zur Vielfalt zählen dabei insbesondere Internationalität sowie unterschiedliche Erfahrungshorizonte und Lebenswege. Bei der Vorbereitung der Wahlvorschläge beziehungsweise der Vorschläge für Entsendungen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrung und eine angemessene Vertretung beider

Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Zudem wird der Aufsichtsrat die Geschäftsleitung dabei unterstützen, die Vielfalt im Unternehmen zu stärken.

### **Vertiefte Kenntnisse in für das Unternehmen wichtigen Arbeitsgebieten**

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates sollen über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen auf für das Unternehmen wichtigen Arbeitsgebieten verfügen und den sonstigen fachlichen und persönlichen Anforderungen aus anwendbaren regulatorischen Vorgaben genügen.

### **Führungserfahrung**

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei Mitglieder angehören, die Erfahrung in der Führung oder Überwachung eines mittelgroßen oder großen Unternehmens haben.

### **Internationalität**

Mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrates sollen Geschäftserfahrung in den Hauptabsatzmärkten der Sixt Leasing SE haben und die Sixt Leasing SE im Rahmen einer weiteren Internationalisierung kompetent begleiten können.

### **Anzahl unabhängiger Mitglieder/keine wesentlichen Interessenkonflikte**

Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl an unabhängigen Mitgliedern angehören. Dies ist vor dem Hintergrund der Eigentümerstruktur der Gesellschaft nach Einschätzung des Aufsichtsrats der Fall, wenn mindestens zwei der satzungsgemäß sechs Aufsichtsratsmitglieder unabhängig im Sinne von Ziffer C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind. Der Aufsichtsrat wird sich bei seinen Wahlvorschlägen an diesen Vorgaben orientieren.

Ferner sollen keine Personen zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden, die aufgrund anderer Tätigkeiten potenziell in einen wesentlichen, nicht nur punktuellen oder vorübergehenden Interessenkonflikt geraten können.

Der Aufsichtsrat hält daran fest, keine Altersgrenze oder eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit im Aufsichtsrat zu definieren. Der Aufsichtsrat hält ferner an der Zielgröße von 0% für den Frauenanteil im Vorstand und im Aufsichtsrat fest. Mit Frau Hyunjoo Kim ist derzeit bereits eine Frau im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten, mithin sind 20% der gewählten Mitglieder Frauen.

Die gegenwärtige Besetzung des Aufsichtsrats entspricht den vorgenannten Zielsetzungen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats repräsentieren in ihrer Gesamtheit im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Lebenswege und Erfahrungshorizonte die notwendige Vielfalt, um ihrer Überwachungsaufgabe optimal gerecht zu werden. Insbesondere verfügt der Aufsichtsrat insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen in den Geschäftsbereichen Flottenmanagement und Leasing für Privat- und Geschäftskunden erforderlich sind. Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit über eine besondere Branchenexpertise und Erfahrung in den Hauptabsatzmärkten der Gesellschaft sowie über Erfahrung in der Führung oder Überwachung eines mittelgroßen oder großen Unternehmens. Mit Herrn Dr. Julian zu Putlitz ist derzeit ein unabhängiges Mitglied der Anteilseigner im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten, bei der Besetzung der weiteren satzungsgemäßen Aufsichtsratsposition wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex orientieren.

## **1.6 DIVERSITÄTSKONZEPT**

### **1.6.1 VORSTAND**

#### **Diversitätsaspekte bei der Zusammensetzung des Vorstands**

Der Vorstand soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt Leasing-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören nach Auffassung des Aufsichtsrats:

- \\ sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile sowie verschiedene Berufs- und Bildungshintergründe;
- \\ höchste persönliche Integrität;
- \\ fundierte Praxiserfahrung im Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern einschließlich vertiefter Kenntnisse der Anforderungen des Kapitalmarktes;
- \\ profunde Erfahrung im IT-Management und Verständnis in Bezug auf die zunehmende Digitalisierung des Geschäftsmodells;
- \\ langjährige Erfahrung in wertbasierter Strategieentwicklung und im Veränderungsmanagement;
- \\ langjährige Erfahrung in der Steuerung großer Unternehmen;
- \\ Kenntnisse der Rechnungslegung und des Finanzmanagements;

- || fundierte Kenntnisse im Risikomanagement;
- || internationale Erfahrung und
- || angemessene Vertretung beider Geschlechter und unterschiedlicher Alter.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sollen dabei in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (zurzeit 67. Lebensjahr) enden.

#### **Mit dem Diversitätskonzept verfolgte Ziele**

Sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile sowie verschiedene Berufs- und Bildungshintergründe folgen nach Auffassung des Aufsichtsrats bereits aus der Pflicht zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung. Darüber hinaus sind unterschiedliche Lebenswege und Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder entscheidend, um aktuelle Herausforderungen, Probleme und Strategien aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysieren und so zum Besten des Unternehmens eine Entscheidung treffen zu können.

Profunde Erfahrung im IT-Management und ein tiefgreifendes Verständnis der Digitalisierung sind angesichts der zunehmenden Digitalisierung des Geschäftsmodells und der enormen Relevanz moderner IT-Struktur für sämtliche Bereiche des Unternehmens unerlässlich, um das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen zu können.

Langjährige Erfahrung in der Führung größerer Unternehmen, der Strategieentwicklung und im Veränderungsmanagement stellen nach Auffassung des Aufsichtsrats entscheidende und unverzichtbare Elemente eines modernen Top-Managements dar. Ebenso bedarf der Vorstand fundierter Praxiserfahrung im Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern einschließlich vertiefter Kenntnisse der Anforderungen des Kapitalmarktes. Insbesondere ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass eine erfolgreiche Unternehmensführung eine konsequente kommunikative Einbindung der unteren Führungsebenen durch den Vorstand erfordert.

Der Aufsichtsrat strebt zudem eine angemessene Vertretung beider Geschlechter und unterschiedlicher Alter im Vorstand an, da er der Ansicht ist, dass gemischtgeschlechtliche Teams zu gleichen oder besseren Ergebnissen gelangen als Teams, in denen nur ein Geschlecht repräsentiert ist. Da der Vorstand jedoch derzeit nur aus zwei Mitgliedern besteht, würde eine strikte Quote an dieser Stelle nach Auffassung des Aufsichtsrats einerseits zu einer deutlichen Einschränkung an geeigneten Kandidaten führen und andererseits die zukünftige Zusammenarbeit mit

verdienten und mit der Gesellschaft vertrauten Vorstandsmitgliedern in Frage stellen.

#### **Art und Weise der Umsetzung**

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die vorstehend beschriebenen Diversitätsaspekte bei der Besetzung des Vorstands. Zudem tauschen sich Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig über geeignete Nachfolgekandidaten und High Potentials aus dem Konzern aus, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung vielversprechender Talente zu gewährleisten.

#### **Im Geschäftsjahr 2020 erreichte Ergebnisse**

Nach Auffassung des Aufsichtsrats verfügt die Gesellschaft mit Herrn Ruhl und Herrn Waldow über zwei Vorstandsmitglieder, die durch ihre unterschiedlichen beruflichen Werdegänge und ihren jeweiligen Bildungs- und Berufshintergrund über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt Leasing-Konzerns als wesentlich für den Erfolg des Unternehmens zu erachten sind. Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands können den Profilen auf der Internetseite des Unternehmens und der Kommunikation anlässlich der Entscheidungen des Aufsichtsrats entnommen werden.

### **1.6.2 AUFSICHTSRAT**

#### **Diversitätsaspekte bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat hat ein umfassendes Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung erstellt und detaillierte Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums und seiner individuellen Mitglieder formuliert.

Der Aufsichtsrat soll danach insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Sixt Leasing-Konzerns als wesentlich erachtet werden.

An erster Stelle der Voraussetzungen für die Besetzung der Sitze im Aufsichtsrat stehen dabei fachliche Qualifikation und persönliche Kompetenz. Der Aufsichtsrat wird diese Voraussetzungen, die für die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten unabdingbar sind, bei Vorschlägen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern stets in den Vordergrund stellen.

Besonderes Augenmerk richtet der Aufsichtsrat zudem auf unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrung und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter.

Der Aufsichtsrat hält daran fest, keine Altersgrenze oder eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit im Aufsichtsrat zu definieren. Der Aufsichtsrat hält ferner an der Zielgröße von 0% für den Frauenanteil im Vorstand und im Aufsichtsrat fest. Eine strikte Quote würde an dieser Stelle nach Auffassung des Aufsichtsrats einerseits zu einer deutlichen Einschränkung an geeigneten Kandidaten führen und andererseits die zukünftige Zusammenarbeit mit verdienten und mit der Gesellschaft vertrauten Aufsichtsratsmitgliedern in Frage stellen. Mit Frau Hyunjoo Kim ist derzeit bereits eine Frau im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten, mithin sind 20% der gewählten Mitglieder Frauen.

#### **Mit dem Diversitätskonzept verfolgte Ziele**

Insgesamt verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, durch die Vielfalt seiner Mitglieder seiner Überwachungs- und Beratungsfunktion optimal gerecht zu werden. Zur Vielfalt zählen dabei insbesondere Internationalität sowie unterschiedliche Erfahrungshorizonte und Lebenswege. Bei der Vorbereitung der Wahlvorschläge beziehungsweise der Vorschläge für Entsendungen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

Darüber hinaus sind unterschiedliche Lebenswege und Erfahrungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder entscheidend, um aktuelle Herausforderungen, Probleme und Strategien aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysieren und so zum Besten des Unternehmens eine Entscheidung treffen zu können. Der Aufsichtsrat verfolgt dabei das Ziel, stets in der Lage zu sein, den Vorstand kompetent beraten und überwachen und neue Entwicklungen der Branche angemessen würdigen und begleiten zu können.

#### **Art und Weise der Umsetzung**

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die vorstehend beschriebenen Diversitätsaspekte bei Vorschlägen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern. Zudem unterzieht sich der Aufsichtsrat alljährlich einer Effizienzprüfung. Die Prüfung richtet sich zum einen auf die effektive Erledigung der dem Aufsichtsrat zugewiesenen Aufgaben einschließlich der Praxistauglichkeit der Verfahrensregelungen in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wie auch auf die Effizienz der Gremienarbeit. Hierbei sollen zukünftig auch verstärkt Diversitätsaspekte berücksichtigt werden.

#### **Im Geschäftsjahr 2020 erreichte Ergebnisse**

Mit Wirkung zum 15. Juli 2020 hat Herr Erich Sixt im Rahmen des Vollzuges der Übernahme der Anteilsmehrheit durch die

Hyundai Capital Bank Europe GmbH sein Aufsichtsratsmandat mit sofortiger Wirkung niedergelegt. Herr Prof. Dr. Marcus Engler hat sein Mandat am gleichen Tag mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2020 niedergelegt.

Auf Antrag des Vorstands der Gesellschaft wurden am 5. August 2020 Herr Jochen Klöpfer und Frau Hyun Joo Kim vom Amtsgericht München bis zur nächsten Hauptversammlung der Gesellschaft in den Aufsichtsrat der Sixt Leasing SE bestellt. Der Aufsichtsrat bestand danach aus drei Personen, nämlich den beiden genannten und dem durch Ergänzungswahl der Hauptversammlung am 23. Juni 2020 bestätigten Herrn Dr. Julian zu Putlitz.

Die außerordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 10. Dezember 2020 beschlossen, den Aufsichtsrat auf sechs Mitglieder zu erweitern. Als weitere Mitglieder wurden Herr Thomas Hanswillemenke und Herr Chiwhan Yoon in den Aufsichtsrat gewählt. Die neugewählten und bestätigten Mitglieder verfügen über außerordentliche Expertise in den Geschäftsbereichen der Gesellschaft, über nationale und internationale Branchenkenntnisse und über vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Risikomanagement und Rechnungslegung.

## **2. WEITERE ANGABEN ZUR CORPORATE GOVERNANCE**

#### **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (MSP)**

Die Sixt Leasing SE verfügte per 31. Dezember 2020 über kein eigenes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm. Der Vorstand der Sixt Leasing SE und ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sixt Leasing-Konzerns konnten vor dem Börsengang der Gesellschaft am Matching Stock Programm (MSP) der ehemaligen Aktionärin Sixt SE teilnehmen.

Teilnehmer am MSP mussten zum Zeitpunkt der Zeichnung des MSP in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Sixt SE oder einem ihrer Tochterunternehmen stehen. Jeder Teilnehmer musste zur Teilnahme am MSP zudem eine Eigeninvestition in Form des Erwerbs einer verzinsten Schuldverschreibung der Sixt SE leisten.

Zum jetzigen Zeitpunkt steht noch eine Tranche aus (Ausübung: 2021).

#### **Aktienoptionsprogramm 2017**

Die Hauptversammlung 2017 hatte den Vorstand zur Etablierung eines Aktienoptionsprogramms (Aktienoptionsprogramm 2017) ermächtigt, unter dem bis zum 28. Juni 2020 bis zu

maximal 1.000.000 Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft an den Vorstand und ausgewählte Führungskräfte der Gesellschaft sowie Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen hätten ausgegeben werden können. Von dieser Ermächtigung zur Ausgabe von Bezugsrechten wurde kein Gebrauch gemacht. Das Aktienoptionsprogramm ist somit ohne Ausübung abgelaufen.

#### **Mitteilung über Eigengeschäfte von Führungspersonen**

Am 17. Juli 2020 wurde bekannt gegeben, dass der damalige Aufsichtsratsvorsitzende der Sixt Leasing SE, Herr Erich Sixt, am 15. Juli 2020 Aktien der Sixt Leasing SE in einem Gesamtvolumen von 155.603.484,00 € zu einem Preis von 18,00 € je Aktie verkauft hat. Weitere meldepflichtige Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Aktien der Sixt Leasing SE oder von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten meldepflichtiger Personen (Directors' Dealings bzw. Managers' Transactions) sind der Sixt Leasing SE im Geschäftsjahr 2020 nicht bekanntgemacht worden. Entsprechende Meldungen werden auf der Webseite der Gesellschaft [ir.sixt-leasing.de](http://ir.sixt-leasing.de) im Bereich „Finanzmeldungen“ unter „Directors' Dealings“ veröffentlicht.

#### **Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 AktG**

Im Juni 2020 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand gemäß § 111 Absatz 5 AktG auf 0% festgelegt und eine Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2023 beschlossen.

Im Jahr 2017 hat der Vorstand gemäß § 76 Absatz 4 AktG die Zielgrößen für den Frauenanteil von 20% in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und 30% in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegt und beschlossen, dass beide Zielgrößen zum 30. Juni 2021 erreicht werden sollen. Berücksichtigt wurden dabei die inländischen Konzerngesellschaften der Sixt Leasing SE.

#### **Angaben zum Abschlussprüfer**

Die außerordentliche Hauptversammlung am 10. Dezember 2020 hat auf Vorschlag des Aufsichtsrats die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zum Abschlussprüfer für die Sixt Leasing SE und den Sixt Leasing-Konzern für das Geschäftsjahr 2020 gewählt. Diese Wahl war notwendig, nachdem die Deloitte GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, aufgrund der bestehenden geschäftlichen Beziehungen zu den neuen unmittelbaren und mittelbaren Gesellschaftern der Sixt Leasing SE den auf der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Juni 2020 erteilten Prüfungsauftrag nicht annehmen konnte.