Vergütungsbericht 2024

für

den Vorstand und den Aufsichtsrat der CPI Europe AG

I. Die finanzielle Performance der CPI Europe im Geschäftsjahr 2024 auf einen Blick

Die Geschäftsentwicklung der CPI Europe spiegelt ein positives Geschäftsjahr 2024 wider. Die solide Entwicklung lässt sich insbesondere auf die strategischen Akquisitionen von Einzelhandels- und Büroimmobilien sowie höhere Like-for-like Mieterlösen zurückführen. Die Mieterlöse stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 10,4 % auf EUR 589,2 Mio. und das Ergebnis aus Asset Management lag mit EUR 489,6 Mio. 17 % über dem Vorjahreswert. Das Konzernergebnis der CPI Europe stieg im Geschäftsjahr 2024 auf insgesamt EUR 109,3 Mio. und das Ergebnis je Aktie auf EUR 0,79.

Das operative Ergebnis konnte trotz des makroökonomisch schwierigen Umfelds um 43,3 % auf EUR 408,7 Mio. deutlich gesteigert werden.

Die Funds from Operations nach Steuern (FFO 1) verbesserten sich um 20,2 % auf EUR 274,5 Mio.

Das EPRA Net Tangible Assets (NTA) je Aktie stieg von EUR 28,00 am Ende des Geschäftsjahres 2023 auf EUR 30,49 am Ende des Geschäftsjahres 2024.

Die CPI Europe-Aktie startete mit einem Kurs von EUR 21,05 in das Geschäftsjahr 2024. Mit einem Schlusskurs von EUR 14,92 zum 31. Dezember 2024 ist der Aktienkurs seit Jahresbeginn um rund 29 % gesunken.

II. Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat der CPI Europe hat zuletzt im Geschäftsjahr 2022 Anpassungen an der Vergütungspolitik des Vorstands vorgenommen. Durch die angepasste Vergütungspolitik sollte eine flexiblere Anpassung der Vorstandsvergütung ermöglicht werden, um auf verschiedene unternehmensspezifische Situationen reagieren zu können. Die variable Vergütung ist dabei eng mit der Unternehmenssteuerung verknüpft und auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der CPI Europe ausgerichtet. Die angepasste Vergütungspolitik für den Vorstand der CPI Europe wurde im Einklang mit § 78b Abs. 1 AktG durch die Hauptversammlung am 12. Juli 2022 mit 95,68 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist auf der Webseite der CPI Europe unter CPI Europe | Corporate Governance | Vergütungspolitik und Vergütungsbericht verfügbar.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit 96,26 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Das Abstimmungsergebnis hat uns veranlasst, den Detailgrad der Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr beizubehalten. Daher wurden keine Änderungen an der allgemeinen Struktur des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 vorgenommen.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Die Grundzüge der Vergütungspolitik für den Vorstand lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Fixe Vergütung		**Anwendung im Geschäftsjahr 2024**
Grundvergütung	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds Auszahlung in vierzehn gleichen Teilbeträgen	✓
Zusätzliche Leistungen	- Beitragsorientierte Pensionskassenregelung (APK Pensionskasse AG) - Leistungen für Unfallversicherung - D&O-Versicherung - Rechtsschutzversicherung - Weitere Nebenleistungen (z. B. Dienstwagen)	✓
Einjährige variable Vergütung – Short Term Incentive (STI)		
Cap	Obergrenze des Auszahlungsbetrags bei 130 % des vertraglich definierten Zielbetrags	
Zielerreichungs-korridor	Die möglichen Zielerreichungen der Erfolgsziele liegen zwischen 0 % (Minimalwert) und 130 % (Maximalwert)	
Erfolgsziele	**1.** Finanzielle Ziele (gleichgewichtet): - Ergebnis aus Asset Management (40 - 50 %) - Funds from Operations 1 (vor Steuern) (40 - 50 %) **2.** Individuelle und Stakeholder-Ziele (0 - 20 %) - Individuelle Leistung - ESG -Ziele	✓
Auszahlungs-zeitpunkt	Die endgültige Abrechnung erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr	
Mehrjährige variable Vergütung – Long Term Incentive (LTI)		
Plantyp	Performance Cash Plan (jährliche Gewährung im Ermessen des Personal- und Nominierungsausschuss)	
Performance-Periode	Vier Jahre	
Cap	Obergrenze des Auszahlungsbetrags bei 250 % des vertraglich definierten Zielbetrags	
Zielerreichungs-korridor	Die möglichen Zielerreichungen der Erfolgsziele liegen zwischen 0 % (Minimalwert) und 250 % (Maximalwert)	✓
Erfolgsziele	**1.** Relativer Total Shareholder Return (50 %) **2.** Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA Net Asset Value (NAV) bzw. Net Tangible Assets (NTA) je Aktie zur Vergleichsgruppe in %-Punkten (50 %)	
Auszahlungs-zeitpunkt	Im ersten Geschäftsjahr nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses	

Sonderbonus (maximal 250 % der Zielvergütung)		
Anlassbezogene Entscheidung des Aufsichtsrats	Außerordentliche Leistungen, z. B. im Zusammenhang mit M&A Transaktionen und Realisierung von Großprojekten mit signifikantem Volumen von strategischer Bedeutung	✓
Sonstiges		
Share Ownership Guidelines	Investment in CPI Europe AG Aktien i.H.v. 30 % der Brutto-Grundvergütung	✓
Malus- und Clawback-Regelungen	Möglichkeit zu Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung vertraglich implementiert	✗

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt die Anwendung der Vergütungspolitik des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 wieder und wird der Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt.

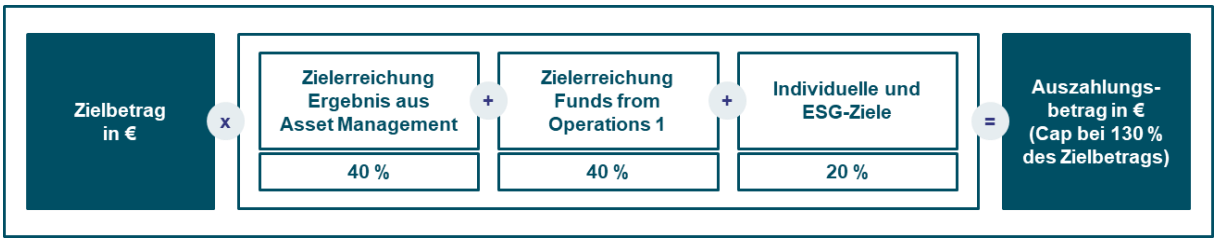
Im Folgenden wird dargestellt, wie die einzelnen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung kamen. Es ist möglich, dass einzelne Zahlen aufgrund von Rundungseffekten nicht exakt aufgehen.

Details zur im Geschäftsjahr 2024 gewährten einjährigen variablen Vergütung (STI)

Der STI incentiviert insbesondere die nachhaltige Wachstumsstrategie der CPI Europe sowie die Steigerung der Rentabilität, gemessen anhand von zwei zentralen finanziellen Erfolgszielen. Zudem können auch individuelle und ESG-Ziele berücksichtigt werden, um unter anderem die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-Ziele) in die Vorstandsvergütung einzubeziehen.

Die Zielerreichung wird anhand der durch den Personal- und Nominierungsausschuss vorab definierten Kriterien und Zielerreichungskurven am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bestimmt. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Funktionsweise des STI 2024



Bestimmung des Auszahlungsbetrags

Der Auszahlungsbetrag des STI berechnet sich, indem der jährliche Zielbetrag mit der jeweiligen gewichteten Zielerreichung der Erfolgsziele multipliziert wird. Maßgeblich für den STI 2024 sind neben individuellen und ESG-Zielen zwei zentrale finanzielle Kennzahlen der CPI Europe, die als Kernsteuerungsgrößen eine hohe strategische Relevanz aufweisen:

- Ergebnis aus Asset Management sowie
- Funds from Operations 1 (FFO 1).

Beide finanzielle Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 40 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein.

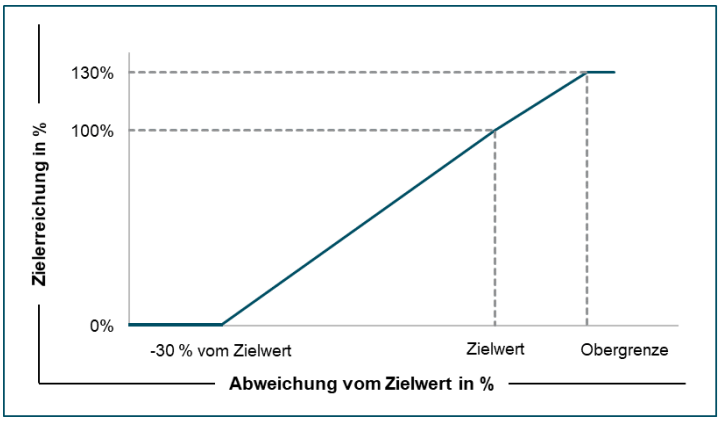
Ergebnis aus Asset Management umfasst Mieterlöse, sonstige Umsatzerlöse, Betriebskostenaufwendungen und -erträge sowie direkt dem Immobilienvermögen zurechenbare Aufwendungen. Diese Kennzahl misst die Ertragskraft des Bestandsgeschäfts der CPI Europe und ist wesentlich für die langfristige und tragfähige Entwicklung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft. Das Abstellen auf dieses Erfolgsziel für den STI fördert daher die langfristige Entwicklung im Einklang mit der Geschäftsstrategie der Gesellschaft, indem der Fokus auf eine Erfolgskennzahl für das Kerngeschäft der CPI Europe gelegt wird. Zudem unterstützt dieses Erfolgsziel den Schwerpunkt der CPI Europe-Strategie auf wertschaffendes Wachstum durch nachhaltige Bestandsbewirtschaftung, Projektentwicklungen und Akquisitionen. Ebenso wird das Ziel, das Bestandsvermögen zu stärken, incentiviert.

Funds from Operations 1 (vor Steuern) (FFO 1) ist eine wichtige Rentabilitätskennzahl der Immobilienbranche. Die Kennzahl FFO 1 ist auch eine für Aktionäre wichtige Messgröße für die aus dem Bestandsgeschäft erwirtschafteten liquiden Mittel, die für Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Ein stabiler Cash Flow und die Steigerung der Ausschüttungsfähigkeit sind langfristige Ziele, die von der CPI Europe verfolgt werden. FFO 1 als Erfolgsziel für den STI zielt entsprechend auf die Förderung dieser langfristigen Entwicklung ab. Das Ziel, den nachhaltigen Cash Flow zu stärken, wird ebenfalls verfolgt. Zusammen mit einer Erhöhung des Ergebnisses aus Asset Management hilft das FFO 1-Ziel dabei, das Bonitätslevel der CPI Europe zu verbessern und die Ertragskraft zu steigern.

Die mögliche Zielerreichung der beiden finanziellen Erfolgsziele liegt jeweils zwischen 0 % und 130 %. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der CPI Europe tatsächlich erzielte Ist-Wert mit der vereinbarten Zielvorgabe für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele wird die folgende Zielerreichungskurve zu Grunde gelegt:

Zielerreichungskurve der finanziellen Ziele im STI



Die vereinbarten Zielwerte sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen für das Geschäftsjahr 2024 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Erfolgsziel	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung
Ergebnis aus Asset Management	482.823	489.602	104 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern)	284.132	288.712	105 %

Neben den beiden finanziellen Erfolgszielen beinhaltet der STI im Geschäftsjahr 2024 auch eine individuelle Komponente. Sie berücksichtigt die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, wichtige bedeutende Projekte der CPI Europe AG sowie ESG-Ziele. Die individuelle Komponente fließt mit einer Gewichtung von 20 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein. Die Zielerreichung der individuellen und der ESG-Ziele ist ebenfalls auf 130 % des Zielwerts begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden für Radka Doehring die folgenden individuellen und ESG-Ziele festgelegt:

- Reporting im Einklang mit CSRD
- Innovative Reduzierung der Treibhausgasemissionen
- Weiterer Ausbau der neuen Photovoltaik (PV)-Anlagen

Die Zielerreichung für die individuellen und ESG-Ziele wurde für Radka Doehring auf 105 % festgesetzt.

Für Pavel Měchura wurden für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden individuellen und ESG-Ziele festgelegt:

- Implementierung des Projekts Business Central in AT
- Verbesserung der Corporate Governance Richtlinien und Prozesse
- Erfolgreiche Refinanzierung von Krediten (Warsaw Spire)

Die Zielerreichung für die individuellen und ESG-Ziele wurde für Pavel Měchura auf 105 % festgesetzt.

Insgesamt ergaben sich für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden Gesamtzielerreichungen für Radka Doehring und Pavel Měchura:

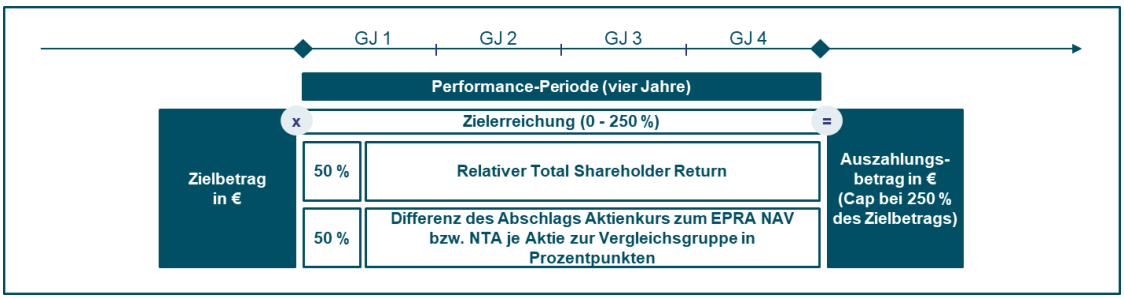
Erfolgsziel	**Gewichtung**	**Radka Doehring** Vorstandsmitglied	**Pavel Měchura** Vorstandsmitglied
Ergebnis aus Asset Management	40 %	104 %	104 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern)	40 %	105 %	105 %
Individuelle und ESG-Ziele	20%	105 %	105 %
Gesamtzielerreichung		105 %	105 %

Details zur im Geschäftsjahr 2024 gewährten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Der Personal- und Nominierungsausschuss hat die Möglichkeit, für jedes Geschäftsjahr einen LTI in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance Periode von vier Jahren zu gewähren. Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein LTI gewährt.

Die Gewährung des LTI im Geschäftsjahr 2024 erfolgte gemäß der in der Vergütungspolitik beschriebenen Systematik. Demnach erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine bedingte Zusage über einen Vergütungsbetrag (Zielbetrag). Der finale Auszahlungsbetrag hängt von der Zielerreichung der im Rahmen der Vergütungspolitik festgelegten Erfolgsziele ab und ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Funktionsweise des LTI



Bestimmung des Auszahlungsbetrags

Der finale Auszahlungsbetrag hängt von zwei Erfolgszielen ab. Ein Ziel, welches das Verhältnis des Fair Value des Eigenkapitals der CPI Europe zur Marktbewertung berücksichtigt und ein externes, kapitalmarktorientiertes Ziel:

- Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR)
- Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA Net Asset Value (NAV) bzw. Net Tangible Assets (NTA) je Aktie zur Vergleichsgruppe in Prozentpunkten

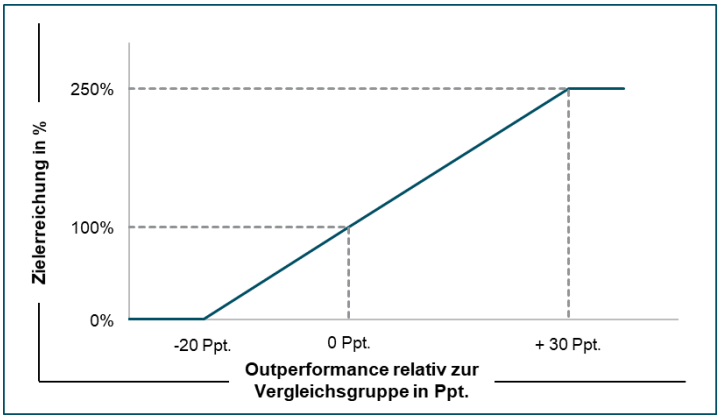
Die mögliche Zielerreichung beträgt für beide Erfolgsziele zwischen 0 % und 250 %. Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in die Berechnung der finalen Zielerreichung ein. Diese Zielerreichung wird mit dem jeweiligen Zielbetrag multipliziert und ergibt den finalen Auszahlungsbetrag der entsprechenden LTI-Tranche.

Der **Total Shareholder Return** (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung über die Performance-Periode hinweg, einschließlich der in dieser Periode ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividenden je Aktie. Die positive Entwicklung des Aktienkurses spiegelt maßgeblich die Wertsteigerung des Unternehmens wider. Die erfolgten Ausschüttungen an die Aktionäre in Form von Dividenden zeigen den Erfolg der langfristig verfolgten Ausschüttungspolitik. Entsprechend fördert dieses Erfolgsziel die langfristige Geschäftsentwicklung und Strategieumsetzung.

Der relative TSR vergleicht den oben beschriebenen absoluten Wert mit dem TSR anderer Unternehmen. Die CPI Europe vergleicht sich aufgrund ihres Immobilienportfolios mit dem **FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK**.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird die Outperformance-Methode verwendet. Am Ende der Performance-Periode wird dazu die Differenz zwischen dem TSR der CPI Europe und dem Vergleichsindex in Prozentpunkten (Ppt.) bestimmt und anschließend die Zielerreichung anhand der folgenden Zielerreichungskurve berechnet:

Zielerreichungskurve des relativen TSR

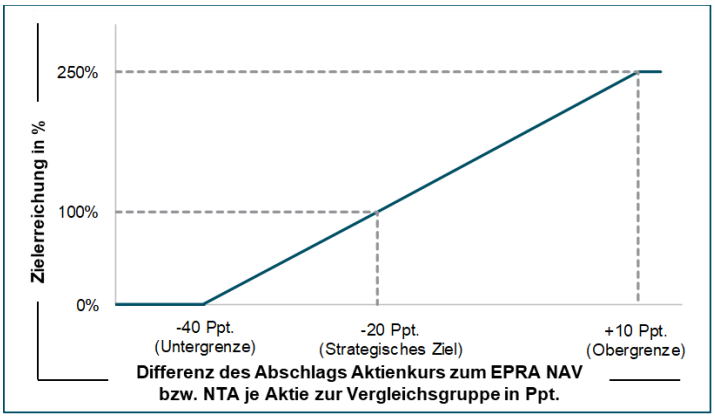


Der **Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV bzw. NTA je Aktie** berechnet sich, indem der Aktienkurs zum Ende der Performance-Periode ins Verhältnis zum EPRA NAV bzw. NTA je Aktie gesetzt wird. Durch das Erfolgsziel Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV bzw. NTA je

Aktie wird das Ziel verfolgt, den Aktienwert der CPI Europe an ihren EPRA NAV bzw. NTA je Aktie so weit wie möglich anzugleichen und die relative Position im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern zu verbessern. Durch die Verwendung der EPRA NAV-Komponente bzw. NTA-Komponente wird der Fair Value des Eigenkapitals auf langfristiger Basis dargestellt und Investoren ein Überblick über die nachhaltige Vermögensposition des Unternehmens vermittelt. Der Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV bzw. NTA je Aktie der CPI Europe wird mit dem durchschnittlichen Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV bzw. NTA je Aktie der Unternehmen des FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK verglichen. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die tatsächlich erzielte Differenz am Ende der Performance-Periode mit dem strategischen Ziel für die jeweilige Performance-Periode verglichen.

Die vom Personal- und Nominierungsausschuss für die Tranche 2024 festgelegten Werte für die Untergrenze, das strategisches Ziel und die Obergrenze stellen sich wie folgt dar:

Zielerreichungskurve der Differenz des Abschlags Aktienkurses zum EPRA NAV bzw. NTA je Aktie zur Vergleichsgruppe



Der finale Auszahlungsbetrag des LTI wird nach erfolgter Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres der Performance-Periode und nach Ermittlung der Zielerreichung der Erfolgsziele durch den Personal- und Nominierungsausschuss ermittelt. Der Auszahlungsbetrag wird mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung ausgezahlt und ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Sonderbonus

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr, die nicht vollumfänglich in der einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt werden, nach Entscheidung des Aufsichtsrats zur Gewährung eines Sonderbonus führen können. Der Sonderbonus ist auf maximal 250 % der Zielvergütung begrenzt.

Der Aufsichtsrat hat auf dieser Basis beschlossen, Radka Doehring und Pavel Měchura für ihre außergewöhnlichen Leistungen im Geschäftsjahr 2024 einen Sonderbonus zu gewähren.

Sowohl Radka Doehring als auch Pavel Měchura konnten die CPI Europe in der Übergangsphase während des Squeeze-outs der S IMMO AG weiter stärken. Darüber hinaus waren sie für die weitere erfolgreiche Integration der S IMMO AG und die Umstrukturierung

des Unternehmens im Geschäftsjahr 2024 verantwortlich, die zu starken Synergien innerhalb der CPI Europe geführt hat.

Für diese außergewöhnlichen Leistungen erhalten Radka Doehring einen Sonderbonus in Höhe von EUR 200.000 und Pavel Měchura einen Sonderbonus in Höhe von EUR 80.000.

Investment in CPI Europe-Aktien (Share Ownership Guidelines, SOG)

Um über die variable Vergütung hinaus eine Aktienorientierung im Sinne unserer Anteilseigner zu erreichen, sind die Vorstandsmitglieder angehalten, innerhalb von vier Jahren Aktien der CPI Europe AG im Wert von 30 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel) zu erwerben und für die Dauer der Vorstandsbestellung zu halten.

Bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds werden zur Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet. Durch die SOG wird ein Teil des Vermögens der Vorstandsmitglieder an die langfristige Performance des Unternehmens geknüpft.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 hielten Radka Doehring und Pavel Měchura keine Aktien der CPI Europe AG.

Vergütung verbundener Unternehmen

Radka Doehring wurde zum 17. Juni 2023 in den Vorstand der S IMMO AG berufen. Für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der S IMMO AG im Jahr 2024 erhielt Radka Doehring eine Grundvergütung in Höhe von EUR 216.000 sowie eine variable Vergütung in Höhe von EUR 324.000. Dies ergibt eine Gesamtvergütung von EUR 540.000 (exklusive Pensionsaufwendungen).

Pavel Měchura wurde zum 11. Dezember 2024 in den Vorstand der S IMMO AG berufen. Für seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der S IMMO AG im Jahr 2024 erhielt Pavel Měchura eine Grundvergütung von EUR 5.185 (und keine variable Vergütung).

Weitere Details können dem Vergütungsbericht der S IMMO AG entnommen werden. Die Vergütung von Radka Doehring und Pavel Měchura wird nicht auf die Vergütung, die sie für die Mitgliedschaft im Vorstand der CPI Europe AG erhalten, angerechnet.

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder keine Bezüge für Geschäftsführungsfunktionen in den Tochterunternehmen.

Malus- und Clawback-Regelungen

Von der Möglichkeit des Einbehalts oder der Rückforderung variabler Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Um den Inflationsanstieg der letzten Jahre auszugleichen, wurde die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder Radka Doehring und Pavel Měchura im Geschäftsjahr 2024 um jeweils 9 % erhöht, was einer Erhöhung der Zieldirektvergütung (Grundgehalt, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI) um ca. 8 % für Radka Doehring bzw. um ca. 6 % für Pavel Měchura entspricht.

Die Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann den nachfolgenden Übersichtstabellen entnommen werden:

in EUR		Radka Doehring (ab 01. Mai 2022)			
		2024		2023	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	576.348		479.441	
	Sachleistungen	11.694		20.342	
	Beiträge in Pensionskasse	57.635		43.012	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	7.558		6.288	
	Summe der fixen Vergütung	**653.236**		**549.082**	
	Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung	**57 %**	**63 %**	**47 %**	**51 %**
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	172.905	180.720	143.832	185.127
	Mehrjährige variable Vergütung	120.000	-	120.000	-
	Sonderbonus	200.000		350.000	
	Summe der variablen Vergütung	**492.905**	**380.720**	**613.832**	**535.127**
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	**43 %**	**37 %**	**53 %**	**49 %**
Gesamtvergütung		**1.146.140**	**1.033.956**	**1.162.914**	**1.084.209**

in EUR[1]		Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023)			
		2024		2023	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	218.000		108.333	
	Sachleistungen	-		-	
	Beiträge in Pensionskasse	-		-	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	2.859		1.989	
	Summe der fixen Vergütung	**220.859**		**110.322**	
	Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung	**45 %**	**60 %**	**38 %**	**48 %**
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	65.400	68.356	32.500	41.831
	Mehrjährige variable Vergütung	120.000	-	65.000	-
	Sonderbonus	80.000		80.000	
	Summe der variablen Vergütung	**265.400**	**148.356**	**177.500**	**121.831**
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	**55 %**	**40 %**	**62 %**	**52 %**
Gesamtvergütung		**486.259**	**369.215**	**287.822**	**232.153**

[1] Anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023.

Für die Vorstandsmitglieder werden sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütung als auch die Gesamtvergütung basierend auf der im Geschäftsjahr geschuldeten Vergütung dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung unterscheiden sich lediglich für die variablen Vergütungskomponenten. Die gewährte Vergütung bezeichnet die Vergütung, welche vertraglich bei einer Zielerreichung von 100 % zugesagt wurde. Als geschuldete Vergütung wird hingegen die Vergütung bezeichnet, die im Geschäftsjahr nach Ermittlung der tatsächlichen Zielerreichung der Höhe nach feststeht. Letztere kommt erst zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung. Im Gegensatz zum STI, bei dem die gewährte und geschuldete Vergütung das gleiche Geschäftsjahr betreffen, bezieht sich der gewährte und

geschuldete LTI eines Geschäftsjahres aufgrund der vierjährigen Performance-Periode auf unterschiedliche Tranchen.

Aufgrund des Eintritts von Radka Doehring zum 01. Mai 2022 und des unterjährigen Eintritts von Pavel Měchura zum 16. Juni 2023 gibt es aktuell keine geschuldeten Beträge aus einer früheren Tranche. Erst nach Ablauf der Performance-Periode der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Tranche 2022 Ende 2025 wird für Radka Doehring im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 der final geschuldete Betrag dargestellt. Für Pavel Měchura erfolgt der Ausweis des final geschuldeten Betrags aus der Tranche 2023 erst nach Ablauf der Performance-Periode dieser Tranche im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026.

Die CPI Europe hat den Mitgliedern des Vorstands keine Kredite gewährt.

III. Aufsichtsratsvergütung

Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Gayatri Narayan ist mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats, Martin Němeček, ist mit Ablauf der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. An deren Stelle traten die beiden neuen Kandidaten, Iveta Krašovicová und Matúš Sura, die von der Hauptversammlung mit Wirkung zum 30. Mai 2024 in den Aufsichtsrat gewählt wurden.

Außerdem wurde Miroslava Greštiaková als Vorsitzende des Aufsichtsrats bis zum Ende der Hauptversammlung 2029 wiedergewählt, da ihre bisherige Amtszeit mit Ablauf der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 endete.

Um die Kontinuität im Aufsichtsrat zu gewährleisten und die Amtszeit von Martin Matula mit der Amtszeit der weiteren Aufsichtsratsmitglieder zu harmonisieren, wurde er durch die Hauptversammlung 2024 mit einer Amtszeit bis Ende der Hauptversammlung 2029 wiedergewählt.

Überarbeitung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der CPI Europe wurde erstmals am 01. Oktober 2020 durch die Hauptversammlung mit 98,88 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Im Einklang mit § 98a AktG in Verbindung mit § 78b Abs. 1 AktG wurde die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 überarbeitet.

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder, die insbesondere für die Aufsichtsratsvorsitzende einen zusätzlichen Zeitaufwand erfordern, wurde die Differenzierung der fixen Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden von 2,0 auf 2,5 erhöht. Alle anderen Vergütungskomponenten bleiben unverändert. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der CPI Europe wurde von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit 99,99 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt und ist auf der Webseite der CPI Europe unter CPI Europe | Corporate Governance | Vergütungspolitik und Vergütungsbericht verfügbar.

Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Teil der Gesamtvergütung ist ein fixer jährlicher Basisbetrag, den jedes Aufsichtsratsmitglied erhält. Dabei wird nach Aufgabe und Funktion differenziert. Die fixe Vergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Zweieinhalbfache, für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden das Anderthalbfache der fixen Vergütung eines ordentlichen Mitglieds des Aufsichtsrats.

Für die Tätigkeit in einem Ausschuss erhält jedes Aufsichtsratsmitglied einen jährlichen Fixbetrag. Dabei wird nach Aufgabe und Funktion differenziert. Die fixe Ausschussvergütung beträgt für den Vorsitzenden eines Ausschusses das Zweifache und für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden das Anderthalbfache der fixen Ausschussvergütung eines ordentlichen Mitglieds des Ausschusses.

Zudem haben die Mitglieder des Aufsichtsrats Anspruch auf die Erstattung ihrer Barauslagen. Für die Organe der CPI Europe wurde eine D&O- (Directors & Officers-) Versicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen.

Die Grundzüge der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

		Differenzierung	
Vergütungskomponente	**Mitglieder**	**Vorsitz**	**Stellvertretender Vorsitz**
Fixe Vergütung	EUR 35.000,00	2,5-Fache	1,5-Fache
Ausschussvergütung	EUR 7.500,00	2-Fache	1,5-Fache

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung beschlossen. Die Aufsichtsratsvergütung für das laufende Geschäftsjahr wird jeweils durch die Hauptversammlung im Folgejahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung ergibt sich die folgende Gesamtvergütung des Aufsichtsrats in Höhe von EUR 301.108 für das Geschäftsjahr 2024 (Geschäftsjahr 2023: EUR 310.250):

in EUR		Aufsichtsrat und Ausschüsse[1]				Festvergütung		Gesamtvergütung
		AR	PBA	PNA	SA	Fixe Vergütung	Ausschuss-vergütung	
Miroslava Greštiaková (seit 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	**2024**	V	M[2]	V	M[3]	87.500	24.354	**111.854**
	2023	V	-	-	SV	70.000	11.250	81.250
Martin Matula (seit 16. Juli 2022), stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 30. Mai 2024)	**2024**	SV	SV	M[4]	M[5]	45.306	32.417	**77.722**
	2023	M	SV	SV	V	35.000	37.500	72.500
Iveta Krašovicová (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	**2024**	M	V[6]	-	SV[6]	20.417	17.500	**37.917**
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Matúš Sura (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	**2024**	M	-	SV[6]	V[6]	20.417	17.500	**37.917**
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)[8]	**2024**	M	M	-	M	-	-	-
	2023	M	M	-	M	-	-	-
Anton Weichselbaum MSc (seit 03. Mai 2023) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)[8]	**2024**	M	M	-	M	-	-	-
	2023	M	M	-	M	-	-	-
Martin Němeček (bis 29. Mai 2024), ehemaliger stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	**2024**	SV	SV[7]	M[7]	M[7]	21.729	13.969	**35.698**
	2023	SV	V	M	M	52.500	30.000	82.500

[1] Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat; PBA = Prüfungs- und Bewertungsausschuss; PNA = Personal- und Nominierungsausschuss; SA = Strategie- und ESG-Ausschuss; V = Vorsitzende(r); SV = Stellvertretende(r) Vorsitzende(r); M = Mitglied.
[2] Mitglied seit dem 30. Mai 2024.
[3] Stellvertretende Vorsitzende des Strategie- und ESG-Ausschusses bis zum 30. Mai 2024, danach Mitglied des Ausschusses.
[4] Stellvertretender Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses bis zum 30. Mai 2024, danach Mitglied des Ausschusses.
[5] Vorsitzender des Strategie- und ESG-Ausschusses bis zum 30. Mai 2024, danach Mitglied des Ausschusses.
[6] Seit dem 30. Mai 2024.
[7] Bis zum 29. Mai 2024.
[8] Delegierte des Betriebsrats erhalten keine Vergütung.

IV. Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

Die Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zum wirtschaftlichen Erfolg der CPI Europe und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Die Entwicklung der geschuldeten Vorstandsvergütung ist durch die variable Vergütung eng mit der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs verknüpft.

Die Aufsichtsratsvergütung sieht keine variable Vergütung vor, um eine neutrale Überwachung zu gewährleisten, somit ist die Aufsichtsratsvergütung unabhängig von der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs der CPI Europe. Die Gesamtsumme der Vergütung des Aufsichtsrats hat sich im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023 durch die im Geschäftsjahr 2024 in den Aufsichtsrat eingetretenen Aufsichtsratsmitglieder leicht reduziert. Änderungen in der Vergütung einzelner Aufsichtsratsmitglieder resultieren aus unterjährigem Aus- und Eintritt in das Gremium bzw. der Übernahme zusätzlicher Funktionen.

Als durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter wird die durchschnittliche Mitarbeitervergütung auf Vollzeitäquivalentbasis genutzt. Die Vergütung der Mitarbeiter von CPI Europe hat sich im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr um 8 % erhöht. Dies ist vor allem auf die kollektivvertragliche Vereinbarung für das Geschäftsjahr 2024 zurückzuführen, die zu einer allgemeinen Gehaltserhöhung für die Beschäftigten geführt hat.

Jährliche Veränderung	2024 zu 2023		2023 zu 2022		2022 zu 2021		2021 zu 2020		2020 zu 2019	
Geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Radka Doehring (ab 01. Mai 2022) Executive Board Member	-5 %	-50.253	134 %	620.999	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023), Executive Board Member	59 %	137.062	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder										
Miroslava Greštiaková (seit 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	38 %	30.604	88 %	37.937	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Martin Matula (seit 16. Juli 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 30. Mai 2024)	7 %	5.222	216 %	49.526	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Iveta Krašovicová (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Matúš Sura (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)[1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anton Weichselbaum MSc (seit 3. Mai 2023) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)[1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft										
Konzernergebnis	148 %	338.761.000	n/a	-371.430.000	-59 %	-203.868.000	308 %	511.720.000	-147 %	-518.001.150
Ergebnis aus Asset Management	17 %	71.064.000	85 %	192.435.000	7 %	15.100.000	2 %	4.521.000	0 %	-901.000
Funds from Operations 1 (vor Steuern)[2]	5 %	13.412.000	88 %	129.156.000	21 %	23.077.000	-2 %	2.038.000	-7 %	-8.766.000
Durchschnittliche Gesamtvergütung der Mitarbeiter										
Ø Vergütung der Mitarbeiter von CPI Europe	8 %	6.970	35 %	22.588	15 %	8.276	-5 %	-3.028	-2 %	-1.221

[1] Delegierte des Betriebsrats erhalten keine Vergütung.
[2] Einschließlich S IMMO ab dem Geschäftsjahr 2023.