

Vergütungsbericht 2025

für

**den Vorstand und den Aufsichtsrat der
CPI Europe AG**

I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die finanzielle Performance der CPI Europe im Geschäftsjahr 2025

Die Geschäftsentwicklung der CPI Europe spiegelt ein positives Geschäftsjahr 2025 wider. Die solide Entwicklung lässt sich insbesondere auf eine einsetzende Stabilisierung des Marktumfelds und eine Optimierung des Portfolios durch gezielte Verkäufe sowie höhere Like-for-like Mieterlöse zurückführen. Die Mieterlöse sanken im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 % auf EUR 562,5 Mio., was jedoch vorwiegend auf Immobilienverkäufe zurückzuführen ist. Das Ergebnis aus Asset Management lag mit EUR 457,3 Mio. 6,6 % unter dem Vorjahreswert. Das Konzernergebnis der CPI Europe stieg im Geschäftsjahr 2025 um 284,6 % auf insgesamt EUR 513,5 Mio. und das Ergebnis je Aktie um 283,7 % auf EUR 3,72.

Das operative Ergebnis sank um 7,6 % auf EUR 377,8 Mio.

Die Funds from Operations (FFO 1) nach Steuern sanken aufgrund von Immobilienverkäufen und höheren Finanzierungskosten um 14,6 % auf EUR 234,5 Mio.

Das EPRA Net Tangible Assets (NTA) je Aktie stieg von EUR 30,75 am Ende des Geschäftsjahres 2024 auf EUR 36,38 am Ende des Geschäftsjahres 2025.

Die CPI Europe-Aktie startete mit einem Kurs von EUR 14,92 in das Geschäftsjahr 2025. Mit einem Schlusskurs von EUR 15,72 zum 31. Dezember 2025 ist der Aktienkurs seit Jahresbeginn um rund 5,4 % gestiegen.

Personelle Veränderungen im Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2025 wurde der Vorstand von CPI Europe neu aufgestellt. Radka Doehring ist aus persönlichen Gründen und im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat von CPI Europe mit Wirkung zum 31. Juli 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sie wird jedoch weiterhin für die Gesellschaft tätig sein und die Funktion der Prokuristin übernehmen.

Neben Pavel Měchura, dessen Vorstandsmandat vorzeitig mit Wirkung ab dem 28. August 2024 bis zum 30. April 2027 verlängert wurde, wurden Vít Urbanec und Zdeněk Havelka zum 24. Juli 2025 in den Vorstand berufen. Die Ressortverantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder teilen sich im Zuge der Änderung der Geschäftsordnung des Vorstands mit Wirkung zum 28. August 2025 wie folgt auf: Pavel Měchura verantwortet „Finance“, „Cash Management“, „Tax“, „Accounting“, „Consolidation“, „Capital Markets, Investor Relations & PR“, „Corporate Legal Affairs & Compliance“ und „Legal, People & Culture, Front Office, Procurement“. In den Zuständigkeitsbereich von Vít Urbanec fallen die Bereiche „Risk & Process Management, ESG“ und „IT“. Zdeněk Havelka übernimmt „M&A, Transactions & Development“, „Controlling“, „Internal Audit“ und „Asset Management (inkl. Country Management GER, AT)“.

Darüber hinaus wurde auf der außerordentlichen Hauptversammlung am 30. Jänner 2025 beschlossen, die Zahl der von der Hauptversammlung der Gesellschaft gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats innerhalb der satzungsmäßigen Grenzen von vier auf sechs Mitglieder zu erhöhen. Demnach wurden Vladislav Jirka und Matej Csenky mit Wirkung ab Beendigung der außerordentlichen Hauptversammlung für die Dauer bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt, in den Aufsichtsrat von CPI Europe gewählt. Ferner hat Marika Hauser mit Wirkung zum 1. Juli 2025 das Mandat als von der Arbeitnehmervertretung entsandtes Aufsichtsratsmitglied auf unbestimmte Dauer übernommen.

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 2024 wurde von der Hauptversammlung am 20. Mai 2025 mit 96,32 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Das Abstimmungsergebnis hat uns veranlasst, den Detailgrad der Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr grundsätzlich beizubehalten. Daher wurden keine Änderungen an der allgemeinen Struktur des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 vorgenommen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird die Vergütung für das im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Radka Doehring von der Vergütung der zum Ende des Geschäftsjahres aktiven Vorstandsmitglieder gesondert ausgewiesen.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

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

Fixe Vergütung	Anwendung im Geschäftsjahr 2025	
Grundvergütung	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds Auszahlung in vierzehn gleichen Teilbeträgen	✓
Zusätzliche Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<u>Finanzielle Ziele (gleichgewichtet):</u> <ul style="list-style-type: none"> - Ergebnis aus Asset Management (40 - 50 %) - Funds from Operations 1 (vor Steuern) (40 - 50 %) <u>Individuelle und Stakeholder-Ziele (0 - 20 %)</u> <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Leistung ESG -Ziele	

Auszahlungszeitpunkt	Die endgültige Abrechnung erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr	
Mehrfährige 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	
Zielerreichungskorridor	Die möglichen Zielerreichungen der Erfolgsziele liegen zwischen 0 % (Minimalwert) und 250 % (Maximalwert)	x
Erfolgsziele	<ol style="list-style-type: none"> 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 %) 	
Auszahlungszeitpunkt	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	x
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	x

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt die Anwendung der Vergütungspolitik des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 wieder und wird der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Im Folgenden wird dargestellt, wie die einzelnen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung kamen. Es ist möglich, dass einzelne Zahlen aufgrund von Rundungseffekten nicht exakt aufgehen.

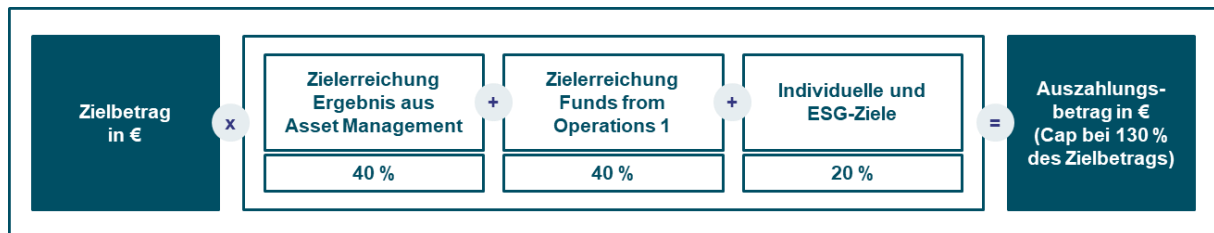
Details zur im Geschäftsjahr 2025 gewährten einjährigen variablen Vergütung (STI)

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 2025



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 2025 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.

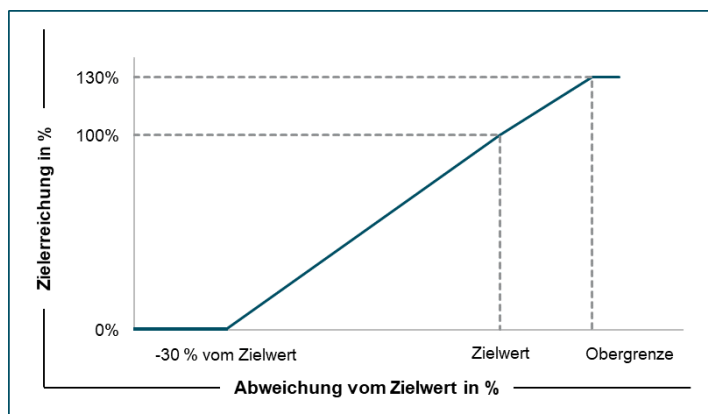
Ergebnis aus Asset Management umfasst Mieterlöse, sonstige Umsatzerlöse, Betriebskostenaufwendungen und -erträge sowie direkt dem Immobilienvermögen zurechenbare Aufwendungen. Diese Kennzahl misst die Ertragskraft des Bestandsgeschäfts der CPI Europe und ist wesentlich für die langfristige und tragfähige 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 2025 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Erfolgsziel	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung
Ergebnis aus Asset Management	445.976	457.288	108 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern)	248.904	263.723	118 %

Neben den beiden finanziellen Erfolgszielen beinhaltet der STI im Geschäftsjahr 2025 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 die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder Pavel Měchura, Zdeněk Havelka und Vít Urbanec wurden für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden individuellen und ESG-Ziele bzw. Zielerreichungen festgelegt:

Vorstandsmitglied	Individuelle und ESG-Ziele	Zielerreichung
Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023)	Erstmalige Erstellung eines nicht-finanziellen Berichts gemäß CSRD	113 %
Zdeněk Havelka (ab 24. Juli 2025)	Ausbau neuer Photovoltaik-Anlagen in Slowenien und Kroatien	113 %
Vít Urbanec (ab 24. Juli 2025)	Erstmalige Erstellung eines nicht-finanziellen Berichts gemäß CSRD	113 %

Insgesamt ergaben sich für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden Gesamtzielerreichungen für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder Pavel Měchura, Zdeněk Havelka und Vít Urbanec:

Vorstandsmitglied	Ergebnis aus Asset Management		Funds from Operations 1 (vor Steuern)		Individuelle und ESG-Ziele		Gesamtzielerreichung
	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	
Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023)	40 %	108 %	40 %	118 %	20 %	113 %	113 %
Zdeněk Havelka (ab 24. Juli 2025)	40 %	108 %	40 %	118 %	20 %	113 %	113 %
Vít Urbanec (ab 24. Juli 2025)	40 %	108 %	40 %	118 %	20 %	113 %	113 %

Details zur im Geschäftsjahr 2025 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 2025 wurde kein LTI gewährt.

Abgangsentschädigung für das im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Radka Doehring

Im Zuge ihres Ausscheidens mit Wirkung zum 31. Juli 2025 wurde mit Radka Doehring eine Abgangsentschädigungsregelung vereinbart. Demnach erhielt Radka Doehring für ihre Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2025 ihre Grundvergütung pro rata temporis bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens. Darüber hinaus erhielt sie eine Abgangsentschädigung in **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 2025 hielten die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder Pavel Měchura, Zdeněk Havelka und Vít Urbanec sowie das im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Radka Doehring keine Aktien der CPI Europe AG.

Vergütung verbundener Unternehmen

Pavel Měchura ist seit dem 11. Dezember 2024 Vorstandsmitglied der S IMMO AG. Für seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der S IMMO AG im Jahr 2025 erhielt Pavel Měchura eine Grundvergütung in Höhe von EUR 73.354.

Vít Urbanec 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 2025 erhielt Vít Urbanec eine Grundvergütung in Höhe von EUR 73.354.

Vít Urbanec folgt auf Radka Doehring, die mit Wirkung zum 31. Juli 2025 aus dem Vorstand der S IMMO AG ausgeschieden ist. Für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der S IMMO AG im Jahr 2025 erhielt Radka Doehring bis zu ihrem Ausscheiden eine Grundvergütung in Höhe von EUR 126.027. Darüber hinaus erhielt sie eine einjährige variable Vergütung in Höhe von EUR 324.000 sowie Pensionsansprüche in Höhe von EUR 22.406 für das volle Geschäftsjahr 2025. Ferner erhielt Radka Doehring eine Abgangsentschädigung in Höhe der anteiligen Grundvergütung vom 1. August bis zum 31. Dezember 2025 von EUR 92.571 sowie eine Entschädigung für die vor ihrem Ausscheiden nicht genommenen Urlaubstage in Höhe von EUR 6.889. Dies ergibt eine Gesamtvergütung von EUR 571.893 für Radka Doehring.

Die Vergütung von Pavel Měchura, Vít Urbanec und Radka Doehring wird nicht auf die Vergütung, die sie für die Mitgliedschaft im Vorstand der CPI Europe AG erhalten, angerechnet. Jedoch wurde die Grundvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder Pavel Měchura und Vít Urbanec aufgrund ihrer Vergütung als Vorstandsmitglied durch die CPI Europe als 100 %ige Anteilseignerin der S IMMO AG mit Wirkung zum 1. September 2025 von EUR 100.000 auf EUR 20.000 reduziert.

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 2025 kein Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

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.

Die Höhe der Vorstandsvergütung der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder Pavel Měchura, Zdeněk Havelka und Vít Urbanec für das Geschäftsjahr 2025 kann den nachfolgenden Übersichtstabellen entnommen werden:

in EUR		Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023)			
		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	225.630		218.000	
	Sachleistungen	-		-	
	Beiträge in Pensionskasse	22.563		-	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	5.722		2.859	
	Summe der fixen Vergütung	253.915		220.859	
Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung		57 %	55 %	45 %	60 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (STI)	187.689	211.592	65.400	68.356
	Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	120.000	-
	Sonderbonus	-	-	80.000	-
	Summe der variablen Vergütung	187.689	211.592	265.400	148.356
Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung		43 %	45 %	55 %	40 %
Gesamtvergütung		441.604	465.506	486.259	369.215

in EUR ¹		Zdeněk Havelka (ab 24. Juli 2025)			
		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	44.110		-	
	Sachleistungen	-		-	
	Beiträge in Pensionskasse	-		-	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	563		-	
	Summe der fixen Vergütung	44.673		-	
Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung		44 %	41 %	-	-
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (STI)	57.342	64.645	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-
	Sonderbonus	-	-	-	-
	Summe der variablen Vergütung	57.342	64.645	-	-
Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung		56 %	59 %	-	-
Gesamtvergütung		102.015	109.318	-	-

¹ Anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

in EUR ¹		Vit Urbanec (ab 24. Juli 2025)			
		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	35.288	-	-	-
	Sachleistungen	-	-	-	-
	Beiträge in Pensionskasse	-	-	-	-
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	450	-	-	-
	Summe der fixen Vergütung	35.738	-	-	-
Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung		44 %	41 %	-	-
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (STI)	45.874	51.716	-	-
	Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-
	Sonderbonus	-	-	-	-
	Summe der variablen Vergütung	45.874	51.716	-	-
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	56 %	59 %	-	-
Gesamtvergütung		81.612	87.454	-	-

¹ Anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Pavel Měchura zum 16. Juni 2023 gibt es derzeit keine geschuldeten Beträge aus einer früheren Tranche der mehrjährigen variablen Vergütung. Für Pavel Měchura erfolgt der Ausweis des final geschuldeten Betrags aus der im Geschäftsjahr 2023 erstmalig gewährten Tranche der mehrjährigen variablen Vergütung nach Ablauf der Performance-Periode dieser Tranche und damit im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026.

Mit der Vertragsverlängerung von Pavel Měchura als Vorstandsmitglied der CPI Europe bis zum 30. April 2027 hat sich das Unternehmen verpflichtet, ab dem 1. Jänner 2025 einen Betrag in Höhe von 10 % der Grundvergütung an die APK Pensionskasse AG zu zahlen. Darüber hinaus wurde seine Grundvergütung um 3,5 % erhöht, um die Inflation auszugleichen.

Die Höhe der Vorstandsvergütung des im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds Radka Doehring gestaltet sich wie folgt:

in EUR ¹		Radka Doehring (bis 31. Juli 2025)			
		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	340.869	-	576.348	-
	Sachleistungen	6.822	-	11.694	-
	Beiträge in Pensionskasse	34.087	-	57.635	-
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	11.145	-	7.558	-
	Summe der fixen Vergütung	392.922	-	653.236	-
Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung		44 %	44 %	57 %	63 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (STI)	-	-	172.905	180.720
	Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	-	-	120.000	-
	Sonderbonus	-	-	200.000	-
	Abgangsentschädigung	495.000	-	-	-
	Summe der variablen Vergütung	495.000	495.000	492.905	380.720
Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung		56 %	56 %	43 %	37 %
Gesamtvergütung		887.922	887.922	1.146.140	1.033.956

¹ Anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Wie bei Pavel Měchura wurde die Grundvergütung von Radka Doehring zum Ausgleich der Inflation um 3,5 % erhöht. Ferner erhielt Radka Doehring eine Abgangsentschädigung in Höhe

von EUR 495.000 und verzichtete im Gegenzug auf ihre Ansprüche aus dem STI 2025, dem LTI 2021, 2022, 2023 und 2024 sowie sonstigen Bonusberechtigungen, die sich aus ihrer Rolle als Vorstandsmitglied ergeben hätten. Aus diesem Grund sind in der Tabelle keine gewährten oder geschuldeten Beträge für den STI, LTI und Sonderbonus ausgewiesen.

Ferner hat die CPI Europe den Mitgliedern des Vorstands keine Kredite gewährt.

III. Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der CPI Europe wurde im Einklang mit § 98a AktG in Verbindung mit § 78b Abs. 1 AktG zuletzt 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:

Vergütungskomponente	Mitglieder	Differenzierung	
		Vorsitz	Stellvertretender Vorsitz
Fixe Vergütung	EUR 35.000	2,5-Fache	1,5-Fache
Ausschussvergütung	EUR 7.500	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 2025

Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung ergibt sich die folgende Gesamtvergütung des Aufsichtsrats in Höhe von EUR 396.667 für das Geschäftsjahr 2025 (Geschäftsjahr 2024: EUR 301.108):

in EUR		Aufsichtsrat und Ausschüsse ¹				Festvergütung		Gesamtvergütung
		AR	PBA	PNA	SA	Fixe Vergütung	Ausschussvergütung	
Miroslava Greštiaková (seit 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	2025	V	M	V	M	87.500	30.000	117.500
	2024	V	M ²	V	M ³	87.500	24.354	111.854
Martin Matula (seit 16. Juli 2022), stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 30. Mai 2024)	2025	SV	SV	M	M	52.500	26.250	78.750
	2024	SV	SV	M ⁴	M ⁵	45.306	32.417	77.722
Matej Csenky (seit 30. Jänner 2025) Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	M	-	32.083	6.875	38.958
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Vladislav Jirka (seit 30. Jänner 2025) Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	M	-	-	32.083	6.875	38.958
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Iveta Krašovicová (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	V	-	SV	35.000	26.250	61.250
	2024	M	V ⁶	-	SV ⁶	20.417	17.500	37.917
Matúš Sura (seit 30. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	SV	V	35.000	26.250	61.250
	2024	M	-	SV ⁶	V ⁶	20.417	17.500	37.917
Dipl.-Kauffrau Marika Hauser (seit 01. Juli 2025) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierte des Betriebsrats) ⁷	2025	M	-	-	-	-	-	-
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ⁷	2025	M	M	-	M	-	-	-
	2024	M	M	-	M	-	-	-
Anton Weichselbaum MSc (seit 03. Mai 2023) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ⁷	2025	M	M	-	M	-	-	-
	2024	M	M	-	M	-	-	-
Martin Nêmeček (bis 29. Mai 2024), ehemaliger stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2025	-	-	-	-	-	-	-
	2024	SV	SV ⁸	M ⁸	M ⁸	21.729	13.969	35.698

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 Delegierte des Betriebsrats erhalten keine Vergütung.

⁸ Bis zum 29. Mai 2024.

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 2024 durch die gestiegene Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern erhöht. 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 ca. 6 % erhöht. Dies ist vor allem auf die kollektivvertragliche Vereinbarung für das Geschäftsjahr 2025 zurückzuführen, die zu einer allgemeinen Gehaltserhöhung für die Beschäftigten geführt hat.

Jährliche Veränderung	2025 zu 2024		2024 zu 2023		2023 zu 2022		2022 zu 2021		2021 zu 2020	
Geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Pavel Měchura (ab 16. Juni 2023), Vorstandsmitglied	26 %	96.292	59 %	137.062	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Zdeněk Havelka (ab 24. Juli 2025), Vorstandsmitglied	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Vít Urbanec (ab 24. Juli 2025), Vorstandsmitglied	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Radka Doehring (bis 31. Juli 2025) ehemaliges Vorstandsmitglied	-14 %	-146.033	-5 %	-50.253	134 %	620.999	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder										
Miroslava Grešňáková (seit 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	5 %	5.646	38 %	30.604	88 %	37.937	n/a	n/a	n/a	n/a
Martin Matula (seit 16. Juli 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 30. Mai 2024)	1 %	1.028	7 %	5.222	216 %	49.526	n/a	n/a	n/a	n/a
Matej Csenky (seit 30. Jänner 2025), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Vladislav Jirka (seit 30. Jänner 2025), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Iveta Krašovicová (seit 30. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	62 %	23.333	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Matúš Šura (seit 30. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	62 %	23.333	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dipl.-Kauffrau Marika Hauser (seit 01. Juli 2025), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anton Wechselbaum MSc (seit 03. Mai 2023), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft										
Konzernergebnis	285 %	380.000.000	148 %	338.761.000	n/a	-371.430.000	-59 %	-203.868.000	308 %	511.720.000
Ergebnis aus Asset Management	-7 %	-32.314.000	17 %	71.064.000	85 %	192.435.000	7 %	15.100.000	2 %	4.521.000
Funds from Operations 1 (vor Steuern) ²	-9 %	-24.989.000	5 %	13.412.000	88 %	129.156.000	21 %	23.077.000	-2 %	2.038.000
Durchschnittliche Gesamtvergütung der Mitarbeiter										
Ø Vergütung der Mitarbeiter von CPI Europe	6 %	5.457	8 %	6.970	35 %	22.588	15 %	8.276	-5 %	-3.028

¹ Delegierte des Betriebsrats erhalten keine Vergütung.

² Einschließlich S IMMO ab dem Geschäftsjahr 2023.