

# **Vergütungspolitik 2026 nach § 78a AktG**

für

**den Vorstand der CPI Europe AG**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Grundlagen für die Vergütungspolitik des Vorstands</b> .....	<b>3</b>
<b>A. Rahmenbedingungen</b> .....	<b>3</b>
<b>B. Zuständigkeiten und Umgang mit Interessenkonflikten</b> .....	<b>3</b>
<b>II. Vergütungspolitik für den Vorstand</b> .....	<b>4</b>
<b>A. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik</b> .....	<b>4</b>
<b>B. Grundsätze und Zielsetzungen</b> .....	<b>4</b>
<b>C. Vergütungselemente des Vorstands</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Grundvergütung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Zusätzliche Leistungen</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Mehrjährige variable Vergütung – Langfristige Erfolgsbeteiligung</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Sonderbonus</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Malus- und Clawback-Regelungen</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Vertragsbeendigung</b> .....	<b>8</b>
<b>7. Abweichungen von der Vergütungspolitik des Vorstandes</b> .....	<b>8</b>

## **I. Grundlagen für die Vergütungspolitik des Vorstands**

### **A. Rahmenbedingungen**

Für die CPI Europe AG als börsennotierte Gesellschaft hat der Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands in der vorliegenden Vergütungspolitik 2026 überarbeitet. Die Vergütungspolitik erfüllt die Offenlegungspflichten aus dem Aktiengesetz (AktG) und folgt außerdem den Empfehlungen des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Auch interne Anforderungen der CPI Europe AG, die sich aus der Unternehmenssatzung sowie den Geschäftsordnungen ergeben, finden in der Vergütungspolitik entsprechend Berücksichtigung.

Gemäß § 78b AktG wird die überarbeitete Vergütungspolitik der ordentlichen Hauptversammlung, die im Geschäftsjahr 2026 stattfindet, zur Abstimmung vorgelegt, danach jedenfalls in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung. Die Vergütungspolitik und das Ergebnis der Abstimmung der Hauptversammlung über die Politik werden auf der Internetseite der CPI Europe AG veröffentlicht. Die überarbeitete Vergütungspolitik findet vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung rückwirkend ab dem 1. Jänner 2026 Anwendung.

In Form eines Vergütungsberichts, der ebenfalls auf der Internetseite der CPI Europe AG veröffentlicht wird, erfolgt jährlich ein umfassender Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahres den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der jeweiligen Vergütungspolitik gewährte Vergütung.

### **B. Zuständigkeiten und Umgang mit Interessenkonflikten**

Die Kompetenz zur Erstellung der Vergütungspolitik für den Vorstand ist vom Aufsichtsrat der CPI Europe AG an den Personal- und Nominierungsausschuss delegiert. Der Personal- und Nominierungsausschuss beschließt die Vergütungspolitik. Der Aufsichtsrat legt die Vergütungspolitik der Hauptversammlung vor. Dem Personal- und Nominierungsausschuss obliegen die laufende Überprüfung der Einhaltung der Vergütungspolitik sowie deren Evaluierung. Die Vergütungspolitik berücksichtigt die Anforderungen unserer Aktionäre sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens, um im Speziellen den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der CPI Europe AG zu fördern. Den jährlichen Vergütungsbericht erstellen Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam.

Die Aufsichtsratsmitglieder und der Vorstand sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und haben allfällige Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Aufsichtsratsmitglieder nehmen auch keine Organfunktionen in Gesellschaften wahr, die zur CPI Europe AG in Wettbewerb stehen.

## II. Vergütungspolitik für den Vorstand

### A. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Die überarbeitete Vergütungspolitik umfasst Veränderungen der variablen Vergütung und enthält keine Share Ownership Guidelines mehr. Als mehrjährige variable Vergütung ersetzt eine Erfolgsbeteiligung sowohl die bisherige einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI), die als Zielbonus ausgestaltet war, als auch die bisherige mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI), die als Performance Cash Plan konzipiert war. Diese Änderungen dienen der Vereinfachung der Vergütungspolitik und der gleichzeitigen Ausrichtung der Anreizstruktur auf die langfristige Unternehmensentwicklung. Alle übrigen Vergütungselemente bleiben gegenüber der Vergütungspolitik 2022 unverändert.

### B. Grundsätze und Zielsetzungen

Die Kernstrategie der CPI Europe AG umfasst die professionelle und nachhaltige Vermietung und Bewirtschaftung des Bestandsimmobilienportfolios sowie die aktive Weiterentwicklung des Portfolios durch Investitionen, Akquisitionen und Projektentwicklungen. Dabei wird wertschöpfendes Wachstum gefördert sowie eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens unterstützt. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand trägt dazu bei, diese Geschäftsstrategie der CPI Europe AG zu fördern.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungselementen zusammen. Das variable Vergütungselement ist als mehrjährige Erfolgsbeteiligung ausgestaltet und stellt einen starken Fokus auf die langfristige Unternehmensentwicklung sicher. Die finanzielle Leistungskennzahl Funds from Operations I (FFO I) (nach Steuern) leitet sich aus der Unternehmensstrategie ab und stellt ein wesentliche Steuerungsgröße der CPI Europe AG dar.

Neben den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex werden auch die Erwartungen und Anforderungen der Aktionäre in Bezug auf die Vergütung des Vorstands berücksichtigt.

Die folgende Übersichtstabelle stellt die Zielsetzung dieser Vergütungspolitik vertieft dar und beschreibt die zur Erreichung dieser Ziele genutzten Instrumente.

Ziele	Instrumente
<b>Förderung der langfristigen Interessen und der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens („Pay for Performance“)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nutzung einer wesentlichen Steuerungsgröße der CPI Europe AG als Leistungskennzahl</li><li>• Starker Fokus auf eine ergebnisorientierte Kennzahl im Einklang mit der Unternehmensstrategie</li></ul>
<b>Transparenz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reduzierte Komplexität der variablen Vergütung und Vereinfachung der Vergütungspolitik</li><li>• Klare Offenlegung des finanziellen Ergebnisses und der daraus resultierenden Auszahlungsbeträge im Rahmen der Erfolgsbeteiligung im Vergütungsbericht</li><li>• Transparenter Prozess zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie etwaiger Abweichungen davon</li></ul>
<b>Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Information der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat über die Vergütungspolitik</li><li>• Verwendung konsistenter Leistungskennzahlen für die variable Vergütung sowohl des Vorstands als auch der Mitarbeiter der CPI Europe AG</li><li>• Kontinuierliches Bestreben, eine marktorientierte und wettbewerbsfähige Vergütung mit einer ausgewogenen Mischung aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen auch für die Mitarbeiter sicherzustellen</li></ul>

## C. Vergütungselemente des Vorstands

Die zentralen Merkmale der einzelnen Elemente der Vorstandsvergütung und die prozentualen Anteile an der Maximalvergütung (Summe aus Grundvergütung, Pensionsbeiträgen, sonstige Nebenleistungen sowie dem maximalen Auszahlungsbetrag aus der mehrjährigen Erfolgsbeteiligung) können der folgenden Übersicht entnommen werden:

<b>Fixe Vergütung (65 % - 70 % der Maximalvergütung)</b>	
<b>Grundvergütung</b>	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandmitglieds
<b>Zusätzliche Leistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beitragsorientierte Pensionskassenregelung (APK Pensionskasse AG)</li><li>• Leistungen für Unfallversicherung</li><li>• D&amp;O-Versicherung</li><li>• Rechtsschutzversicherung</li><li>• Weitere Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen)</li></ul>
<b>Mehrjährige variable Vergütung – Langfristiges Erfolgsbeteiligung (30 % - 35 % der Maximalvergütung)</b>	
<b>Plantyp</b>	Erfolgsbeteiligung
<b>Leistungskennzahl</b>	Funds from Operations I (FFO I) nach Steuern (Drei-Jahres-Durchschnitt)
<b>Cap</b>	Maximaler Auszahlungsbetrag in EUR (50 % der Grundvergütung)
<b>Payment</b>	Auszahlung mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr
<b>Sonderbonus (bis 100 % der Grundvergütung)</b>	
<b>Anlassbezogene Entscheidung des Aufsichtsrats</b>	Außerordentliche Leistungen, z.B. im Zusammenhang mit M&A Transaktionen und Realisierung von Großprojekten mit signifikantem Volumen von strategischer Bedeutung
<b>Sonstiges</b>	
<b>Malus und Clawback Regelungen</b>	Möglichkeit zu Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung vertraglich implementiert

### 1. Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in vierzehn gleichen Teilbeträgen zu den üblichen Gehaltsterminen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

Die Höhe der Vergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zum Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, börsennotierten Immobilien-Unternehmen im deutschsprachigen Raum geachtet, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen.

### 2. Zusätzliche Leistungen

Die zusätzlichen Leistungen können zum einen die jährlichen Beiträge zur APK Pensionskasse AG in Höhe von jeweils 10 % der Grundvergütung umfassen. Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus der Altersversorgung sind beitragsabhängig ausgestaltet. Das Pensionsalter richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen.

Zum anderen werden die Prämien für folgende Versicherungsleistungen von der Gesellschaft getragen:

- Versicherung gegen Unfall und Flugunfall
- Manager-Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)
- Rechtsschutzversicherung

Weitere Nebenleistungen können Zahlungen an die Mitarbeitervorsorgekasse sowie die Übernahme der Kosten für den zur Verfügung gestellten Dienstwagen bzw. die Gewährung einer Car-Allowance für das Vorstandsmitglied sein. Darüber hinaus können Vorstandsmitglieder einen monatlichen Wohnkostenzuschuss erhalten.

Anfallende Steuern auf steuerpflichtige Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu tragen. Art und Umfang der Nebenleistungen werden vom Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig überprüft.

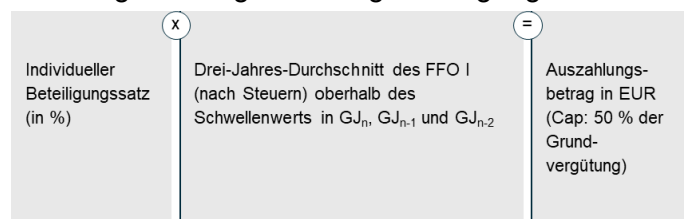
Außerdem ist der Personal- und Nominierungsausschuss berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zur Kompensation von Gehaltsverlusten aus einem vorherigen Dienstverhältnis oder zum Ausgleich der Kosten, die durch einen Standortwechsel entstehen, zu gewähren. In diesem Zusammenhang können die oben dargestellten Relationen der Vergütungselemente abweichen.

### 3. Mehrjährige variable Vergütung – Langfristige Erfolgsbeteiligung

Die langfristige Erfolgsbeteiligung bestimmt sich anhand eines individuellen Beteiligungssatzes (in Prozent) sowie des Drei-Jahres-Durchschnitt des Funds from Operations I (FFO I) nach Steuern der CPI Europe AG. Der Drei-Jahres-Durchschnitt wird auf Basis der in den Jahresabschlüssen ausgewiesenen Kennzahlen des laufenden Geschäftsjahres sowie der beiden unmittelbar vorangegangenen Geschäftsjahre ermittelt.

FFO I gibt Aufschluss über die nachhaltige operative Ertragskraft und wird als Periodenergebnis berechnet, bereinigt um nicht zahlungswirksame Erträge und Aufwendungen (wie z. B. latente Steuern, Netto-Bewertungsgewinn/-verluste, Wertminderungen, Amortisationen/Abschreibungen, Goodwill etc.) sowie um einmalige, sowohl zahlungswirksame als auch nicht zahlungswirksame Effekte. Darüber hinaus werden bilanzielle Anpassungen im Zusammenhang mit nicht konsolidierten Personengesellschaften und Joint Ventures nicht berücksichtigt.

Die Ausgestaltung der Erfolgsbeteiligung ist in der nachfolgenden Grafik dargestellt.



Voraussetzung für die Auslösung einer Auszahlung aus der Erfolgsbeteiligung ist, dass der durchschnittliche FFO I (nach Steuern) einen vom Personal- und Nominierungsausschuss festgelegten Mindestschwellenwert erreicht. Dieser Schwellenwert stellt ein Mindestniveau der Unternehmensleistung sicher und stärkt das „Pay for Performance“-Ansatzes. Der den Schwellenwert übersteigende Betrag bildet die Basis für die Erfolgsbeteiligung. Der endgültige Auszahlungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich aus der Multiplikation dieses Basisbetrags mit dem jeweiligen individuellen Beteiligungssatz. Der Mindestschwellenwert sowie die individuellen Beteiligungssätze der Vorstandsmitglieder werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

Der Personal- und Nominierungsausschuss kann bestimmte Fälle festlegen, in denen die Leistungskennzahl angepasst wird (z. B. aufgrund von (Neu-)Bewertungen oder Steuereffekten), um eine perioden- und leistungsgerechte Zuordnung sicherzustellen. Macht der Personal- und Nominierungsausschuss von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die vorgenommenen Anpassungen sowie deren Begründung nachträglich im Vergütungsbericht erläutert.

Der endgültige Auszahlungsbetrag aus der Erfolgsbeteiligung wird nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung ausbezahlt.

Der endgültige Auszahlungsbetrag ist auf 50 % der jeweiligen Grundvergütung begrenzt.

#### **4. Sonderbonus**

Außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr, die nicht vollumfänglich in der langfristigen Erfolgsbeteiligung berücksichtigt werden, können nach Entscheidung des Personal- und Nominierungsausschuss zur Gewährung eines Sonderbonus führen. Außergewöhnliche Leistungen können z. B. eine M&A-Transaktion oder die Realisierung eines Großprojekts mit signifikantem Volumen und von strategischer Bedeutung sein, die nicht in der Planung enthalten war. Der Sonderbonus ist auf maximal 100 % der jeweiligen Grundvergütung begrenzt. Sofern in einem Geschäftsjahr ein Sonderbonus durch den Personal- und Nominierungsausschuss gewährt werden sollte, werden die Erwägungsgründe im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr detailliert erläutert.

#### **5. Malus- und Clawback-Regelungen**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder beinhalten Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung. Diese regeln in Fällen nachweislich vorsätzlicher grober Verstöße gegen wesentliche interne Handlungsgrundsätze oder wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder der Verletzung der wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 84 AktG sowie im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses, welcher zu einer fehlerhaften Auszahlungshöhe der variablen Vergütungselemente geführt hat, wie mit den Auszahlungen zu verfahren ist. Die Malus- Klausel ermöglicht es, bei einem solchem Verstoß während einer Performance-Periode den endgültigen Auszahlungsbetrag teilweise zu reduzieren oder auf Null zu setzen. Die Clawback- Klausel ermöglicht die anteilige oder komplette Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung innerhalb von 3 Jahren nach Begehung des Verstoßes bzw. nach dem fehlerhaften Konzernabschluss. Über die Anwendung von Malus und Clawback entscheidet der Personal- und Nominierungsausschuss. Bei der vom Personal- und Nominierungsausschuss zu treffenden Ermessenentscheidung sind die Schwere des Verstoßes, dessen Folgen für die Gesellschaft (insbesondere finanzielle Schäden und nachhaltige schwerwiegende Reputationsschäden mit wirtschaftlichen Folgen) sowie der Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

## **6. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Vertragsbeendigung**

Vorstandsverträge werden in der Regel für eine Dauer von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Die Laufzeiten der derzeitigen Vorstandsverträge entsprechen den Bestellperioden.

Sowohl das Vorstandsmitglied, als auch die CPI Europe AG können das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund auch vor Ablauf der Laufzeit vorzeitig fristlos kündigen. Als wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft gelten jedenfalls alle Gründe, die den Aufsichtsrat gemäß § 75 Abs. 4 AktG zum Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds berechtigen würden, sowie, ohne Einschränkung, sonstige wichtige Gründe, die auf ein Verschulden des Vorstandsmitglieds zurückzuführen sind und sich aus der sinngemäßen Anwendung des § 27 Angestelltengesetz ergeben.

Im Falle der Abberufung des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand vor Ablauf der Laufzeit, d.h. auch wenn das Vorstandsmitglied die Abberufung nicht verschuldet hat, ist die Gesellschaft berechtigt, den Vertrag unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum letzten Tag eines jeden Monats schriftlich zu kündigen. Im Falle einer solchen Kündigung ohne wichtigen Grund gilt Folgendes: Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 12-fachen des zuletzt bezogenen Bruttomonatsgehalts. Erfolgt die Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate nach der Ernennung zum Vorstandsmitglied, so hat das Vorstandsmitglied bis zum Ablauf der sechsmonatigen Vertragslaufzeit Anspruch auf Fortzahlung der vollen Vergütung (außer bei Kündigung aus wichtigem Grund während dieser sechs Monate).

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis zum Ende der Laufzeit ausläuft und das Mandat des Vorstandsmitglieds von der Gesellschaft nicht verlängert wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 12-fachen des zuletzt geltenden Bruttomonatsgehalts. Dies gilt nicht, wenn das Mandat aus wichtigem Grund nicht verlängert wird.

Im Fall einer Beendigung des Dienstvertrags aufgrund von nicht durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden Gründen wie z. B. ein Ausscheiden auf Veranlassung des Unternehmens, einvernehmliche Aufhebung des Dienstvertrags, Erreichen des Pensionseintrittsalters oder Ende der Vertragslaufzeit vor, dass die pro-rata temporis Auszahlung der Erfolgsbeteiligung regulär nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt.

Bei Niederlegung des Vorstandsmandats oder Aufhebung des Dienstvertrags auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund oder vorzeitiger Abberufung des Vorstandsmitglieds auf Veranlassung des Unternehmens aus wichtigem Grund verfällt die Auszahlung aus der Erfolgsbeteiligung vollständig.

## **7. Abweichungen von der Vergütungspolitik des Vorstandes**

Gemäß § 78a Abs. 8 AktG kann unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von der Vergütungspolitik abgewichen werden. Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder die Sicherstellung seiner Rentabilität notwendig ist.

Die Prüfung und Beurteilung, ob ein derartiger außergewöhnlicher Umstand gegeben ist, der ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik erfordert, obliegt dem Personal- und Nominierungsausschuss. Der Personal- und Nominierungsausschuss hat über die

Entscheidung,  
aufgrund außergewöhnlicher Umstände vorübergehend von der Vergütungspolitik abzuweichen, dem Aufsichtsrat zu berichten.

Auch im Falle einer Abweichung von der Vergütungspolitik ist die Vergütung des Vorstands an der langfristigen, nachhaltigen Entwicklung der CPI Europe AG auszurichten und hat sowohl die Gesamtlage des Unternehmens als auch die Leistung des Vorstands zu berücksichtigen.

Abweichungen sind bei folgenden Vergütungselementen möglich:

- vorübergehende Aufwendungen für sonstige Nebenleistungen,
- Parameter der Erfolgsbeteiligung (d. h. individueller Beteiligungssatz, Leistungskennzahl, Schwellenwert)
- Struktur der Vorstandsvergütung.