VALUES. Institutional Invest GmbH
Mattentwiete 8, 20457 Hamburg

VALUES.
Real Estate

Vergütungsrichtlinie

1. Einzelheiten zur aktuellen Vergütungspolitik der VALUES. Institutional Invest GmbH[1]

Die VALUES Institutional Invest GmbH („Gesellschaft") unterliegt aufsichtsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Gestaltung ihres Vergütungssystems. Es wurde ein Vergütungssystem etabliert, welches in dieser Vergütungsrichtlinie festgelegt ist. Ziel ist es, Mitarbeitende systematisch zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KVG oder der von ihr verwalteten Investmentvermögen hat.

Diese Richtlinie soll eine angemessene und marktgerechte Vergütung der Leistungen der Geschäftsleiter und Mitarbeiter sicherstellen sowie wirksame Leistungsanreize setzen. Gleichzeitig sollen Fehlanreize zur Eingehung übermäßiger Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil oder den Anlagebedingungen vereinbar sind, vermieden werden.

Der Begriff „Vergütung"[2] im Sinne dieser Richtlinie umfasst finanzielle Leistungen, Sachbezüge sowie Leistungen von Dritten, die einen Geschäftsleiter oder Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Gesellschaft erhält.

„Variable Vergütungen" im Sinne dieser Richtlinie sind Zahlungen, deren Höhe sich nach dem Unternehmenserfolg der Gesellschaft sowie der Leistung des Mitarbeiters und seiner Abteilung richtet. Dabei werden auch nicht-finanzielle Faktoren als Kriterien berücksichtigt.

Der Messzeitraum für die variable Vergütung und der Leistungszeitraum für die Vergütung von Mitarbeitern und Geschäftsleitern, deren Tätigkeiten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten Investmentvermögen wesentlich beeinflussen können, ist unter Berücksichtigung der Laufzeit der jeweiligen Risiken festzulegen.

---

[1] Nach Art. 5 der OffenlegungsVO (SFDR) muss die AIF-KVG (Finanzmarktteilnehmer), im Rahmen ihrer „Vergütungspolitik"(remuneration policy) angeben, „inwiefern diese mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht". Diese Information muss auf der Internetseite der KVG veröffentlicht werden.
Nach Art. 12 der OffenlegungsVO muss die KVG sicherstellen, dass die gemäß Art. 5 OffenlegungsVO veröffentlichten Informationen stets auf dem aktuellen Stand sind.

[2] Siehe ESMA-Leitlinien Abschnitt V Nr. 10 und 15

2. Identifikation und Unterscheidung hinsichtlich Risikoträgern und Nicht-Risikoträgern

Die Gesellschaft identifiziert die Risikoträger („Risktaker") anhand der Grundsätze in § 37 Abs. 1 KAGB und den Ziffern 19 bis 22 der von der European Securities and Markets Authority ("**ESMA**") veröffentlichten Vergütungsleitlinien (*Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD*, „**ESMA-Leitlinien**"). Aufgrund dieser Identifikation werden die Geschäftsleiter der Gesellschaft sowie Mitarbeitende bestimmter Rollen und Funktionen als Risikoträger eingestuft[3].

Die Identifikation und Bewertung erfolgt anhand einer Kriterienmatrix, welche initial im Onboarding bzw. im Rahmen von Rollen- und Funktionswechseln eingewertet sowie jährlich aktualisiert wird.

2.1. Verantwortlichkeiten

Funktionsträger	Verantwortlichkeit
HR (Human Resources)	Koordination des jährlichen Identifikationsprozesses, Durchführung der Erstbewertung in Abstimmung mit den Fachbereichen.
Risikomanagement	Bewertung des Einflusses der Tätigkeit auf das Risikoprofil der Fonds und der KVG.
Compliance	Sicherstellung der aufsichtsrechtlichen Konformität, Prüfung auf Aktualität und Plausibilität der Einstufung.
Geschäftsleitung	Finalentscheidung über Einstufung als Risktaker auf Basis der Bewertung, Freigabe und Protokollierung.

2.2. Kriterien

Die Matrix berücksichtigt folgende Merkmale:

- Rolle
- Funktionale Verantwortung
- Einfluss auf das Risikoprofil
- Vergütungshöhe und Struktur
- Leistungsbezogene Zielsysteme

[3] Das Vergütungssystem der Gesellschaft differenziert jedoch nicht weiter danach, ob es sich bei dem jeweiligen Risikoträger um einen Geschäftsleiter oder Mitarbeiter handelt, sondern gilt einheitlich für alle.

- Hierarchische Position
- Kontrollfunktionen

3. Vergütungsgrundsätze

3.1. Allgemeines/ Fixe und variable Vergütung

Hinsichtlich der Festlegung und Anwendung ihrer Vergütungspolitik wendet die Gesellschaft gemäß § 7 Abs. 2 KAGB i.V.m. Anhang II Abs. 1 AIFMD nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte die in Anhang II AIFMD festgelegten Grundsätze an.

Die Vergütungspolitik muss insbesondere mit einem soliden Risikomanagement vereinbar sein und darf keine Anreize zu Risiken schaffen, die mit den Anlageprofilen und Vertragsbedingungen der verwalteten AIF unvereinbar sind. Die Gesellschaft kann nach eigenem Ermessen Geschäftsleitern und Mitarbeitenden neben einer festen Vergütung auch variable Vergütungen gewähren.

Bei der Gesamtvergütung müssen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Der Anteil der festen Komponente muss ausreichend hoch sein, um eine flexible Handhabung der variablen Komponente zu ermöglichen, einschließlich der Einschränkung bzw. des vollständigen Verzichts auf die variable Vergütung.

Daneben steht die Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der unternehmerischen ESG-Strategie im Einklang, die in dem Unternehmensleitbild eine zentrale Stellung innehat. Bei Gehaltsanpassungen sowie jeglichen Zahlungen von variablen Vergütungselementen wird ESG als Standard berücksichtigt. Dementsprechend wird grobes pflicht- und sittenwidriges Verhalten hinsichtlich des Einklangs mit unserem Unternehmensleitbild, sei es beispielsweise durch das Eingehen von überproportional hohen Risiken, sanktioniert (z.B. das Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken beim Ankauf von Objekten für Spezial-AIF etc.). Wir sind der Überzeugung, dass das Vergütungssystem unserer Geschäftsleiter und Mitarbeitenden nicht nur auf ihrer Leistung, sondern auch auf ihrem Engagement für nachhaltige und verantwortungsvolle Praktiken basieren sollte. Es ist uns wichtig, dass alle Geschäftsleiter und Mitarbeitenden sich als Teil unserer Mission und Vision fühlen und ihre Arbeit als Möglichkeit sehen, einen positiven Beitrag zu unserer Gesellschaft und Umwelt beizutragen, um so unsere unternehmerischen Nachhaltigkeitsziele sowie unsere Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung langfristig umzusetzen.

Grundsätzlich hat sich die Vergütung aller Mitarbeitenden an allgemeinen Kriterien wie z.B.

- Stellung im Unternehmen,
- Verantwortungsumfang (u.a. Personalverantwortung),
- fachliche Eignung,
- Berufserfahrung

zu orientieren.

Hinsichtlich der Bemessung dieser Vergütung, insbesondere ihrer Zusammensetzung aus festen (fixen) Bezügen sowie variablen Bestandteilen, ist zwischen operativen Funktionen (sog. geschäftsinitiierende Bereiche) und sog. Kontrollfunktionen zu differenzieren. Die Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (z.B. Risikomanagement, Controlling, Compliance, Geldwäscheprävention) darf weder ihre Objektivität beeinträchtigen noch dies wahrscheinlich erscheinen lassen. Dies wäre bspw. dann der Fall, wenn die variable Vergütung eines Mitarbeiters mit Kontrollfunktion zu stark an Kriterien gekoppelt ist, die ihn dazu verleiten könnten, seine Kontrollaufgaben gegenüber den operativen Bereichen nicht mit der notwendigen und angemessenen Stringenz, Sorgfalt sowie mit Nachdruck und Unabhängigkeit zu erfüllen.

Die Leistungsbeurteilung des einzelnen Mitarbeiters wird in einem mehrjährigen Rahmen unter angemessener Berücksichtigung der Anlagerisiken und der voraussichtlichen Laufzeit der von ihm verwalteten AIFs erfolgen.

Von den Mitarbeitern wird verlangt, dass sie sich verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen zu nutzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen.

3.2. Sonderzahlungen

Neben etwaigen vertraglich vereinbarten variablen Vergütungen können seitens der Gesellschafter oder des Aufsichtsrats Sonderzahlungen angewiesen werden. Ein Anspruch auf die Gewährung solcher Sonderzahlungen seitens der Geschäftsleiter oder Mitarbeitenden besteht nicht. Diese Sonderzahlungen werden innerhalb der VALUES Real Estate-Unternehmensgruppe zugewiesen und orientieren sich an dem Ergebnis der Gruppe. Es besteht kein unmittelbarer Zusammenhang mit dem Geschäftserfolg der Gesellschaft oder den Risikoprofilen der einzelnen Investmentvermögen. Zweckwidrige Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken werden hierdurch nicht gesetzt. Die Auszahlung solcher Sonderzahlungen erfolgt im Rahmen der Gehaltszahlung.

3.3. Grundsätze der variablen Vergütung

Bei der Bestimmung einzelner Kriterien für die variable Vergütung werden Vergütungsparameter verwendet, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Dabei werden insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten und Kapital- und Liquiditätskosten sowie nicht finanzielle Parameter (z.B. Beachtung der gesellschaftsinternen Regelwerke und Einhaltung der Investmentstrategie) berücksichtigt. Zudem wird sichergestellt, dass die vereinbarten Ziele mit der Unternehmensstrategie der Gesellschaft übereinstimmen und diese widerspiegeln.

Bestimmten identifizierten Mitarbeitern (beispielsweise in Kontrollfunktionen) kann ausschließlich oder zumindest nahezu ausschließlich eine feste Vergütung gewährt werden.

a) Geschäftsinitiierende Funktionen/ Portfoliomanagementfunktionen

Der variable Vergütungsanteil eines Mitarbeiters bemisst sich neben dem Unternehmenserfolg der Gesellschaft an dessen individueller Leistung mit Blick auf dessen Tätigkeit und insbesondere der damit verbundenen laufenden und künftigen Risiken, welche bei der Erfolgsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Die definierten Ziele sollten erreichbar sein und Indikatoren umfassen, die dem Einfluss des jeweiligen Mitarbeiters unterliegen. Dabei sind finanzielle und nicht finanzielle Kriterien zu berücksichtigen. Bei der Festlegung der variablen Vergütung sollen nicht nur der Beitrag des Mitarbeiters zum Erfolg der Gesellschaft bzw. zum optimalen Management der verwalteten AIFs im abgelaufenen Geschäftsjahr, sondern auch Kriterien für dessen Anteil an der mittel- und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft/ der AIFs berücksichtigt werden.

b) Kontrollfunktion

Die Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Die definierten Ziele sollten erreichbar sein und Indikatoren umfassen, die dem Einfluss des jeweiligen Mitarbeiters unterliegen. Insbesondere zu berücksichtigen sind der Anteil des Mitarbeiters an der Erfüllung sämtlicher aufsichtsrechtlicher Vorgaben und sonstiger Anforderungen des Risikomanagements der Gesellschaft.

Von der variablen Vergütung eines Mitarbeiters der Gesellschaft mit Kontrollfunktion

bemessen sich 100% an der Erreichung von persönlichen Zielen. Die variable Vergütung von Mitarbeitern mit Kontroll-Funktionen darf sich ausschließlich an der Erreichung persönlicher nicht-monetärer und kontrollfunktionsspezifischer Ziele orientieren und nicht vom Unternehmenserfolg abhängig sein, da ein derartiges unternehmensbezogenes Kriterium der Kontrollfunktion der Mitarbeiter entgegenlaufen kann.

Der variable Anteil an der Gesamtvergütung darf maximal 300% des Fixgehaltes betragen.

3.4. Nichtanwendung von bestimmten Vergütungsanforderungen

Gemäß § 37 Abs. 2 KAGB i.V.m. Ziff. 1 n) und m) des Anhanges II der AIFM-Richtlinie i.V.m. mit den ESMA-Leitlinien muss ein wesentlicher bzw. erheblicher Anteil der variablen Vergütungskomponente zunächst nicht ausgezahlt, sondern zurückgestellt sowie in unbaren Instrumenten ausgezahlt werden und es müssen bei der Auszahlung nachträglich aufgetretene nachteilige Entwicklungen entsprechend mindernd berücksichtigt werden (zusammen die **„variablen Vergütungsanforderungen"**).

In den ESMA-Leitlinien stellt die ESMA weiter fest, dass, obwohl die Vergütungsgrundsätze in Anhang II der AIFM-Richtlinie für alle AIFM gelten, die Verhältnismäßigkeit in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung spezifischer Tatsachen dazu führen kann, dass einige Anforderungen in Bezug auf die Vergütungspolitik außer Acht gelassen werden, wenn dies mit dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Strategie des AIFM und der von ihm verwalteten AIFs und innerhalb der in den ESMA-Leitlinien festgelegten Grenzen vereinbar ist. Anforderungen, von denen abgewichen werden können, sind in den ESMA-Leitlinien aufgeführt, bspw. die variablen Vergütungsanforderungen.

Die Nichtanwendung der variablen Vergütungsanforderungen nach Art des AIFM oder in Bezug auf die relevanten Mitarbeiter kann angemessen sein. Die Argumentation für die Nichtanwendung ist zu dokumentieren. Bei der Beurteilung der Nichtanwendung der variablen Vergütungsanforderungen sollten gemäß den ESMA-Leitlinien die folgenden Kriterien berücksichtigt werden:

a) Kapital des AIFM und Wert der verwalteten Vermögenswerte;

b) Interne Organisation, die sich auch auf die rechtliche Struktur des AIFM oder der von ihm verwalteten AIFs (bzw. der entsprechenden regulierten Märkte), die Komplexität der internen Führungsstruktur des AIFM oder eine etwaige Börsennotierung des

AIFM beziehen kann;

c) Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeiten des AIFM. Bei der Prüfung dieses Kriteriums sollten die zugrunde liegenden Risikoprofile der ausgeübten Geschäftstätigkeiten berücksichtigt werden. Relevante Elemente können sein:

   a. Die Art der zugelassenen Tätigkeit (nur Anlageverwaltungsfunktion oder auch die zusätzlichen Funktionen und/ oder die zusätzlichen Dienstleistungen);

   b. die Art der Anlagepolitik und -strategien der AIF, die der AIFM verwaltet;

   c. den nationalen oder grenzüberschreitenden Charakter der Geschäftstätigkeit (AIFM verwaltet und/oder vertreibt AIFs in einem oder mehreren EU- oder Nicht-EU-Ländern); und

   d. die zusätzliche Verwaltung von OGAW.

Mit Rundschreiben vom 22. Juli 2013, geändert am 1. November 2016, hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ("**BaFin**") erklärt, dass die BaFin bis auf weiteres die ESMA-Leitlinien in ihrer Aufsichtspraxis anwenden wird.

Die Gesellschaft hat beschlossen, die variablen Vergütungsanforderungen unter Berücksichtigung der folgenden Argumentation nicht anzuwenden:

a) Die Gesellschaft ist eine vergleichsweise kleine Kapitalverwaltungsgesellschaft, hat relativ wenige Hierarchieebenen und keine komplexe interne Struktur. Weder die Gesellschaft noch von ihr verwaltete AIF sind börsennotiert.

b) Die Gesellschaft verwaltet ausschließlich nicht-spekulative Produkte, die für eine mittel-/ langfristige Platzierung/Investition vorgesehen sind. OGAW verwaltet die Gesellschaft nicht.

c) Alle Investitions- und Arbitrageentscheidungen, über das Immobilienvermögen der verschiedenen Vehikel, werden innerhalb von Gremien und ausschließlich im Rahmen von kollegialen Entscheidungen getroffen.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Nichtanwendung der variablen Vergütungsanforderungen wird regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich überprüft.

4. Vergütungsgrundsätze

Geschäftsführern der Gesellschaft kann im Einzelfall eine fixe Beteiligung an der Gesellschaft eingeräumt werden, insbesondere um die (beabsichtigte) Langfristigkeit der Vertragsbeziehungen zu statuieren, einen starken Anreiz für wachstumsorientiertes Verhalten zu schaffen und sie am unternehmerischen Erfolg bzw. der Wertsteigerung der Gesellschaft zu beteiligen. Die Beteiligung kann auch virtuell über „Phantom Shares" erfolgen, insbesondere auch zur Vermeidung GmbH-rechtlicher Problemstellungen und zur Vermeidung von Notar- und anderer Kosten sowie zur einfacheren Strukturierung der gegenseitigen Rechte und Pflichten und wegen grunderwerbsteuerlicher Fragestellungen. Soweit die Beteiligung virtuell erfolgt, kann sie dem Geschäftsführer die gleiche oder eine ähnliche finanzielle Beteiligung an der Gesellschaft einräumen, wie eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung an der Gesellschaft, einschließlich periodischer Ausschüttungen von Gewinnen aus der Beteiligung sowie eine Beteiligung an den Wertsteigerungen der Gesellschaft seit seiner Beteiligung in Verkaufsszenarien und anderen Ausstiegsszenarien (einschließlich einer Auszahlung des Geschäftsführers bei Beendigung seines Dienstverhältnisses). Die Höhe der Beteiligung ist zu Beginn der Einräumung in einer bestimmten prozentualen Höhe fix festzulegen und ist nicht veränderlich. Für die Zwecke der Vergütungspolitik der Gesellschaft ist die Beteiligung eines Geschäftsführers an der Gesellschaft über die vorgenannten Strukturen als gesellschaftsrechtliche Beteiligung zu qualifizieren. Der Geschäftsführer soll hinsichtlich dieser Beteiligung finanziell wie ein Gesellschafter gestellt werden; die Zuflüsse sind nicht von seiner Arbeitsleistung abhängig.

5. Vergütungsausschuss

Die Gesellschaft hat angesichts der Größe der Gesellschaft sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts ihrer Aktivitäten unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes von der Einrichtung eines eigenen Vergütungsausschusses abgesehen[4].

6. Überprüfung des Vergütungssystems

Die Überprüfung des Vergütungssystems auf Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben durch Geschäftsführung und Aufsichtsrat erfolgt regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich.

[4] Letzte Überprüfung in Abstimmung mit der Kanzlei King & Spalding LLP am 26.08.2026

VALUES. Institutional Invest GmbH
Mattentwiete 8, 20457 Hamburg

Hamburg, den 09.09.2026

Änderungen zum Vorjahr

07 2025	Kapitel 1: Ergänzung Ziel
	Kapitel 2: Konkretisierung Risktaker (Verantwortlichkeiten und Kriterien)
	Kapitel 3.3 b): Anpassung des variablen Anteils an der Gesamtvergütung auf 300%
	Redaktionelle Änderungen
09 2026	Review, Ergänzung letzte Abstimmung