

Vergütungssystematik

Im Einklang mit geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bedingungen hat die CAM Alternatives GmbH („CAM“) Grundsätze für ihr Vergütungssystem festgelegt, die auf ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter einheitlich Anwendung finden. Zentrales Element der Vergütungspolitik ist die konsequente Ausrichtung des Vergütungssystems an der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten sowie den langfristigen Interessen der Gesellschaft sowie der von ihr verwalteten Investmentfonds. Ferner ist das Vergütungssystem so ausgestaltet, dass keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken geschaffen und Interessenkonflikte bestmöglich vermieden werden.

Die Vergütung der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter beinhaltet grundsätzlich eine fixe und eine variable Vergütungskomponente. Jeder Mitarbeiter der Gesellschaft erhält ein angemessenes festes Jahresgrundgehalt, das in 12 gleichen Monatsbezügen ausbezahlt wird. Neben dem Jahresgrundgehalt werden Mitarbeitern teilweise noch weitere feste Vergütungsbestandteile wie z.B. freiwillige Altersvorsorgeleistungen gewährt. Die fixe Vergütung ist so bemessen, dass sie, orientiert an Marktusancen, für die Mitarbeiter eine ausreichende Vergütung darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten soll damit ausgeschlossen werden.

Die variable Vergütung vergütet nachhaltige Leistungen und vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken. Die variable Komponente berücksichtigt insbesondere den Erfolg der Gesellschaft, die Leistung, die Qualifikation und Erfahrung des Mitarbeiters sowie das Tätigkeitsprofil. Die variable Vergütung von bestimmten Mitarbeitergruppen ist ferner an längerfristigen Leistungen orientiert und wird in diesem Fall um eine langfristige Beteiligung an Performance Fee (sog. Carried Interest) ergänzt.

Aufsicht der Vergütung

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Grundsätze der Vergütungspolitik ist die Geschäftsführung der Gesellschaft zuständig. Der Geschäftsführung hat ferner die Aufsicht hinsichtlich der Umsetzung und des Nachhaltens der Vergütungsgrundsätze sowie eine umfassende Prüfungspflicht und Entscheidungskompetenz betreffend etwaiger späterer Änderungen der Vergütungsgrundsätze sowie der etwaigen Gewährung von Ausnahmen von den Vergütungsgrundsätzen.

Die Umsetzung der Grundsätze der Vergütungspolitik der Gesellschaft wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig daraufhin überprüft, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

Die Gesellschaft hat zunächst keinen Vergütungsausschuss eingerichtet, da dazu derzeit keine zwingende gesetzliche Verpflichtung besteht. Denn nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen ist die Gesellschaft keine KVG von erheblicher Bedeutung, insbesondere, weil die Vielfalt der verwalteten Anlagestrategien sehr eingeschränkt ist (im Wesentlichen langfristige Kapitalanlagen über Private Equity- und Infrastruktur-Investmentvermögen) und dadurch das Eingehen besonderer atypischer Risiken äußerst begrenzt ist.